MEDARBEJDER- OG
KOMPETENCESTYRELSEN

CIRKULÆRE 2026

Cirkulære om aftale om

# Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten

Cirkulære af 2. november 2026

Medst.nr. 072-26

J.nr. 2025-3254

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger ..... 5
Ikrafttræden ..... 6

### Aftale

§ 1. Formål ..... 7
§ 2. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde ..... 7
§ 3. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget ..... 8
§ 4. Opgaver ..... 9
§ 5. Særlige opgaver ..... 11
§ 6. Fastlæggelse af retningslinjer/principper ..... 13
§ 7. Oprettelse af samarbejdsudvalg ..... 14
§ 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet ..... 16
§ 9. Tilrettelæggelse af møder ..... 16
§ 10. Beskyttelse i forbindelse med afsked og forflyttelse ..... 17
§ 11. Uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer ..... 17
§ 12. Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg ..... 17
§ 13. Uoverensstemmelser ..... 18
§ 14. Brud på informationspligten ..... 18
§ 15. Samarbejdsnævnet ..... 19
§ 16. Værnepligtige ..... 20
§ 17. Ikrafttræden ..... 20
§ 18. Opsigelse ..... 20

# Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten

## Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (Det Statslige Område), CO10, Centralorganisationen af 2010, Akademikerne og Lærernes Centralorganisation har den 23. oktober 2026 indgået vedlagte aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

For at lette overblikket er Finansministeriets cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser indsat som kursivtekst efter overenskomstbestemmelsen. Dette medfører ikke nogen ændring i bemærkningernes retlige status. Bemærkningerne er således ikke en del af overenskomsten.

1. **Ændringer i forhold til aftalen fra 2021**
   Der er foretaget ændringer i procedurerne om uoverensstemmelser om fortolkning af og påstande om brud på aftalens bestemmelser og ved påstået brud på ledelsens informationspligt. De nye procedurer er angivet i §§ 13-15.

2. **Særlige opmærksomhedspunkter**
   Samarbejdsudvalgene bør være opmærksomme på andre aftaler, der giver de lokale samarbejdsudvalg opgaver, herunder aftale vedrørende strategisk kompetenceudvikling og aftale om seniorordninger.

   Desuden henvises der til følgende protokollater:
   • Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser
   • Sammen om at nedbringe arbejdsrelateret stress på de statslige arbejdspladser

Formålet med aftalen er at udgøre en operationel og brugervenlig ramme for et konstruktivt, tillidsfuldt og dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de lokale samarbejdsudvalg. Et sådant samarbejde er afgørende for at opnå gode statslige arbejdspladser, der har fokus på kerneopgaven og er præget af kvalitet i opgavevaretagelsen, trivsel, fornyelse og effektivitet. Aftalen skal endvidere give det bedst mulige afsæt for, at de lokale

samarbejdsudvalg – med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår – beskæftiger sig med de emner, der er relevante for den enkelte arbejdsplads og dens fremtid.

### 3. Implementering af EU-direktiver og europæiske aftaler

I aftalen er følgende EU-direktiver og europæiske aftaler implementeret:

- EU-direktiv af 29. juni 2000 om gennemførsel af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse
- EU-direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
- EU-direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab
- Den europæiske aftale af 8. oktober 2004 om arbejdsrelateret stress (Framework agreement om workrelated stress)
- Den europæiske aftale af 26. april 2007 om chikane og vold på arbejdspladsen (Framework agreement on harassment and violence at work).

## Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2026. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære nr. 9944 af 18. november 2021 om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten. (Medst.nr. 042-21).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 2. november 2026

**Anders Munch Hansen**

# Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten

## § 1. Formål

Et velfungerende og løsningsorienteret lokalt samarbejde er afgørende for at opnå gode statslige arbejdspladser, der har fokus på kerneopgaven og er præget af kvalitet i opgavevaretagelsen, trivsel, fornyelse og effektivitet. Et godt lokalt samarbejde er et dialogforum, hvor beslutninger og nye ideer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere.

Ledelsen har ansvaret for, at arbejdspladsen udvikler sig og lever op til omgivelsernes krav og forventninger. Ledelse og medarbejdere skal i samarbejde føre arbejdspladsens strategi og mål ud i livet.

Formålet med samarbejdsaftalen er at fremme et konstruktivt lokalt samarbejde baseret på tillid og dialog. Aftalen fastlægger rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi. Aftalen skal skabe det bedst mulige afsæt for, at samarbejdsudvalget med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår beskæftiger sig med det, der er relevant for den enkelte arbejdsplads og dens fremtid.

Et tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter forudsætter, at de varetager deres funktion i gensidig respekt for hinandens roller og holder hinanden orienteret om væsentlige forhold af betydning for arbejdspladsen for at bidrage positivt til arbejdspladsens udvikling.

## § 2. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde

Aftalen fastlægger rammerne for, hvordan samarbejdsudvalget skal samarbejde om arbejds- og personaleforhold, som hører under arbejdsgiverens ledelsesret. Forhold, der er reguleret af kollektive overenskomster og aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, henhører således ikke under samarbejdsudvalget.

Udvalgets medarbejderrepræsentanter skal tilsammen repræsentere samtlige medarbejdere inden for det enkelte udvalgs område med fokus på arbejdspladsens forhold.

Samarbejdsudvalget skal jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes.

## § 3. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget skal ledelses- og medarbejderrepræsentanterne informere hinanden om og drøfte arbejdspladsens forhold.

Information skal så vidt muligt gives både skriftligt og mundtligt.

*Stk. 2. Ledelsens informationspligt*
I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering.

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

*Stk. 3. Information og drøftelse på rette niveau*
Det er ledelsens ansvar at sikre, at information og drøftelse sker parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen. Information og drøftelse skal etableres mellem den ledelse, som har kompetencen, og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres.

Hvis der opstår en situation, hvor der er krav om information og drøftelse af emner, som ligger uden for formanden for samarbejdsudvalgets ansvars- og kompetenceområde, er det den relevante ledelses forpligtelse at sikre, at der foretages information og høring af alle de berørte samarbejdsudvalg.

Hvis der etableres en koncernledelse eller lignende, må ledelsen, når der opstår pligt til information og drøftelse, sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter vurdere, hvordan information og drøftelse kan ske på den mest hensigtsmæssige måde. Det kan ske ved:

1. Etablering af samarbejdsudvalg på koncernniveau
2. Nedsættelse af ad hoc udvalg
3. Drøftelse i de relevante samarbejdsudvalg inden for området

*Stk. 4. Medarbejdernes informationspligt*
Medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

*Stk. 5. Samarbejdsudvalgets informationspligt*
Samarbejdsudvalget skal sikre, at samtlige medarbejdere holdes orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

*Stk. 6. Samarbejdsudvalgets drøftelser*
Hvis ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det, skal samarbejdsudvalget drøfte de forhold, der er omfattet af informationspligten.

## § 4. Opgaver

Samarbejdsudvalget behandler relevante emner inden for arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen. Det er op til det enkelte samarbejdsudvalg at vurdere, hvilke emner der er særligt relevante, for at der er en strategisk sammenhæng mellem samarbejdsudvalgets arbejde og institutionens mål. Det kan fx være:

1. Arbejds- og personaleforhold
2. Tillid, samarbejde og trivsel
3. Omstilling på arbejdspladsen

### Ad 1. Arbejds- og personaleforhold

Med henblik på at skabe en attraktiv og effektiv arbejdsplads og motiverede medarbejdere, der arbejder for at indfri institutionens mål, er det hensigtsmæssigt, at samarbejdsudvalget drøfter arbejds- og personaleforhold, som hører under ledelsesretten.

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

a) Institutionens personalepolitik
b) Indsatsen for at fastholde seniorer
c) Balancen mellem arbejds- og privatliv og politik for orlov
d) Sygefraværspolitik og sygefraværssamtaler

*Job på særlige vilkår*

Med henblik på at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, kan samarbejdsudvalget drøfte mulighederne for at gøre brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer, jf. § 6, for udformning af job på særlige vilkår, eksempelvis vedrørende arbejdsindhold, oplæring, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceudvikling og antal stillinger, der kan besættes på særlige vilkår.

### Ad 2. Tillid, samarbejde og trivsel

Samarbejdsudvalget har en central rolle i at sikre, at arbejdspladsen har et godt psykisk arbejdsmiljø, som er præget af tillid og samarbejde, og som er med til at skabe rum for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen.

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

a) Tillid og samarbejde på arbejdspladsen
b) Rammer for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen
c) Trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget kan for at fremme eventuelle initiativer og indsatser koordinere med arbejdsmiljøorganisationen.

### Ad 3. Omstilling på arbejdspladsen

Samarbejdsudvalget har en central rolle i at sikre en positiv tilgang til stadige forandringer i staten.

Samarbejdsudvalget kan fx drøfte:

a) Konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud, udlicitering og outsourcing af opgaver
b) Konsekvenserne for institutionens økonomi, arbejdstilrettelæggelse, personalebehov og kompetenceudvikling
c) En plan for omstillingsprocessen, herunder fx kommunikation til arbejdspladsen, forhold vedrørende implementering samt håndtering af konsekvenserne for arbejdspladsen.

## § 5. Særlige opgaver

Som supplement til de emner, det lokale samarbejdsudvalg vælger at prioritere i sit arbejde, har samarbejdsudvalget en række særlige opgaver.

*Stk. 2. Mål, strategi og økonomi*

Samarbejdsudvalget drøfter institutionens mål og strategier, så medarbejderne inddrages i overvejelserne om at få institutionen til at arbejde kvalitetsbevidst, målrettet og effektivt.

Samarbejdsudvalget skal i den forbindelse drøfte:

a) Sammenhængen mellem institutionens mål/strategi og personalepolitikken
b) Relevante dele af en eventuel resultatkontrakt for institutionen/direktørkontrakt
c) Institutionens budget- og finanslovsbidrag, herunder den overordnede prioritering af anvendelsen af bevillingen

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 2:*
*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af relevante dele af en eventuel resultatkontrakt for institutionen eller en direktørkontrakt kan fx drøftes institutionens arbejdsmæssige, udviklingsmæssige og personalepolitiske mål.*

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af arbejdspladsens budget og økonomi er det særlig relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforholdene fx lønsum, over- og merarbejde og kompetenceudvikling.*

*Stk. 3.* Samarbejdsudvalget har følgende opgaver som følge af andre aftaler og EU-direktiver

a) Kompetenceudvikling
Samarbejdsudvalget har en rolle i forbindelse med at fremme et strategisk sigte med kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Samarbejdsudvalgets konkrete opgaver i forbindelse med arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling følger af aftalen om kompetenceudvikling og aftalen om kompetencefonden

b) Forskelsbehandling
Samarbejdsudvalget skal drøfte personalepolitikkens bidrag til at forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, således at det sikres at den bidrager til, at alle medarbejdere – uanset køn, etnisk oprindelse, hudfarve, race, religion, handicap, alder og seksuel orientering – reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt

c) Ligebehandling
Samarbejdsudvalget skal drøfte ligestillingsspørgsmål og arbejde for, at ligestilling er en integreret del af personalepolitikken

d) Medarbejdertilfredshed
Samarbejdsudvalget skal drøfte medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere drøftes de målinger af tilfredshed og trivsel, der skal foretages mindst hvert 3. år, og som evt. kan finde sted i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering

e) Arbejdsrelateret stress
Samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress

f) Krænkende handlinger
Samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for vold, krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, fra kolleger, ledere eller tredjeperson

*Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 3:*
*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om ligestilling og forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling henvises til lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligestilling mellem mænd og kvinder samt lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv.*

*I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om krænkende handlinger henvises til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.*

## § 6. Fastlæggelse af retningslinjer/principper

Samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold.

*Stk. 2.* Fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

*Stk. 3.* Hvis en af parterne ønsker det, skal der indledes drøftelser om at fastlægge retningslinjer.

*Stk. 4.* Det kræver enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer. Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer.

*Stk. 5.* Det er brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed.

*Stk. 6.* Alle retningslinjer skal være skriftlige.

*Stk. 7.* Hver af parterne kan opsige fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

*Cirkulærebemærkninger til § 6:*
*Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden. Når der i aftalen anføres: "Det kræver enighed mellem parterne" og "hvis en af parterne ønsker det", betyder det, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af pågældende "side" i samarbejdsudvalget. Dette indebærer, at det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem ikke kan påberåbe sig at være part i aftalens forstand og således ikke har nogen vetoret, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.*

## § 7. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I institutioner med mindst 25 beskæftigede skal der oprettes samarbejdsudvalg.

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af beskæftigede er mindst 25, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.
Hvis der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for en institution, skal der også oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Det er af afgørende betydning for samarbejdet, at samarbejdsudvalgsstrukturen afspejler organisationsstrukturen.

Hvis flere statslige institutioner etablerer en fælles opgaveløsning/arbejdsplads med selvstændig ledelsesfunktion og mindst 25 ansatte, skal der oprettes et samarbejdsudvalg.

I institutioner, hvor der på grund af et begrænset antal medarbejdere ikke skal oprettes samarbejdsudvalg, skal der samarbejdes efter de samme principper, som er indeholdt i denne aftale.

*Stk. 2. Sammensætning af samarbejdsudvalg*
Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter.

Er der flere forhandlingsberettigede organisationer repræsenteret i institutionen, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse eller deres repræsentanter.

Den ansvarlige leder af institutionen eller af den pågældende del af institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse.

Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter i institutionen. Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt institutionens øvrige medarbejdere. De pågældende

anmeldes over for institutionens ledelse. Suppleanterne anmeldes på tilsvarende måde.

Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. En udpegning bortfalder, når grundlaget for den ikke længere er til stede.

*Stk. 3. Underudvalg*
Samarbejdsudvalget kan nedsætte permanente eller midlertidige underudvalg til behandling af bestemte opgaver. Når samarbejdsudvalget nedsætter et underudvalg, skal udvalgets kompetence i forhold til samarbejdsudvalget være klart beskrevet i et kommissorium.

*Stk. 4. Kontaktudvalg*
Der kan oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter og en repræsentant for hver af de forhandlingsberettigede organisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

*Cirkulærebemærkninger til § 7:*
*Vejledende er der tænkt på et ledelsesområde med en sådan selvstændig personaleadministration og budgetforvaltning, at det er rimeligt at oprette samarbejdsudvalg for det pågældende område.*

*Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en "institution", for hvilken der er pligt til at oprette samarbejdsudvalg, indgår blandt andet en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:*

*a) Selvstændig ledelsesret*
*b) Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afsked*
*c) Selvstændigt budget- og regnskabsansvar*

*Det er parterne i den enkelte institution, som må vurdere, om det er rimeligt at oprette flere samarbejdsudvalg.*

*Hvis der etableres samarbejde mellem en statslig institution og kommunale eller private institutioner med henblik på fremtidig fælles opgavevaretagelse, skal det sikres, at de statslige medarbejdere fortsat har de samme rettigheder med hensyn til information, drøftelse og medbestemmelse om arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, som er indeholdt i denne aftale.*

## § 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet kan der aftales en anden organisering fx i form af en sammenlægning af samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøudvalget.

Aftalen indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter og skal opfylde minimumskrav fastsat i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Samtlige repræsentanter i det sammenlagte udvalg skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Samtlige repræsentanter i sammenlagte udvalg skal ligeledes have tilbud om deltagelse i SU-uddannelsen, jf. §11.

*Cirkulærebemærkninger til § 8:*
*I forbindelse med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsmiljø.*

## § 9. Tilrettelæggelse af møder

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

Samarbejdsudvalget udarbejder referat af samarbejdsudvalgets møder.

Samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Møder afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. Medlemmerne oppebærer time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Ved deltagelse i møder samt rejsetid i forbindelse hermed uden for de

pågældendes normale arbejdstid ydes kompensation efter reglerne i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv.

*Stk. 2. Tilkald af sagkyndige*
Ved behandlingen af specielle spørgsmål i samarbejdsudvalg og underudvalg kan hver af parterne tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område fra institutionen. Tilkald af andre sagkyndige, herunder eksperter udefra, forudsætter, at der er enighed om det.

Samarbejdsudvalget kan endvidere indhente bistand og vejledning fra et eventuelt hovedsamarbejdsudvalg, de berørte faglige organisationer og aftalens centrale parter, hvis en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter et ønske om det.

*Cirkulærebemærkninger til § 9:*
*I kombinerede samarbejdsorganer, som også varetager de arbejdsopgaver, der ellers ville være henlagt til arbejdsmiljøudvalg, henvises tillige til bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære af 1. september 1993 om honorering af sikkerhedsrepræsentanter m.fl.*

## § 10. Beskyttelse i forbindelse med afsked og forflyttelse
Alle medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget og kombinerede samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg nedsat efter § 8 har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter på området. Suppleanter har samme beskyttelse som suppleanter for tillidsrepræsentanter på området.

## § 11. Uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer
Et samarbejdsudvalgsmedlem skal inden for de første 6 måneder efter sin udpegning have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer.

## § 12. Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg
De centrale parter nedsætter et udvalg, som har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene. Herudover er udvalget ansvarlig for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene.

*Stk. 2. Sekretariat*

Udvalgets opgaver varetages af et sekretariat, som under ansvar for parterne varetager de daglige opgaver. Sekretariatet yder endvidere rådgivning og vejledning til både ledelses- og medarbejderrepræsentanter i de statslige samarbejdsudvalg om samarbejdsspørgsmål. Hver af parterne bidrager ligeligt til sekretariatets drift.

## § 13. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om fortolkningen af aftalen eller påstande om brud på dens bestemmelser søges først løst ved lokal drøftelse i institutionens samarbejdsudvalg. Kan uoverensstemmelsen ikke løses her, og er der et hovedsamarbejdsudvalg, behandles det af hovedsamarbejdsudvalget med henblik på afklaring og løsning.

*Stk. 2.* Kan der ikke findes en lokal løsning, kontaktes Samarbejdssekretariatet med henblik på rådgivning og afklaring af, om uoverensstemmelsen kan søges løst ved drøftelse i (hoved)samarbejdsudvalget.

*Stk. 3.* Opnås der ikke enighed i (hoved)samarbejdsudvalget forelægges uoverensstemmelsen til afgørelse i Samarbejdsnævnet efter aftalens § 15.

## § 14. Brud på informationspligten

Ved brud på informationspligten, jf. § 3, stk. 2 og 3, kan medarbejdersiden fremsætte en skriftlig anmodning til ledelsen om, at forpligtelsen skal overholdes.

*Stk. 2.* Anmodning efter stk. 1 fremsendes ligeledes til Samarbejdssekretariatet. Samarbejdssekretariatet kontakter herefter parterne i institutionens samarbejdsudvalg med henblik på at afklare uoverensstemmelsen.

*Stk. 3.* Ledelsen har en frist på 1 måned fra modtagelsen af anmodningen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

*Stk. 4.* Er sagen ikke bilagt inden for fristen i stk. 3, kan medarbejdersiden indgive en klage til centralorganisationerne med kopi til Finansministeriet. Herefter har centralorganisationerne en frist på to uger til at videreføre sagen.

*Stk. 5.* Senest fire uger efter videreførelse efter stk. 4 skal uoverensstemmelsen være forsøgt bilagt ved et møde mellem centralorganisationerne og Finansministeriet.

*Stk. 6.* Opnås der ikke en løsning kan centralorganisationerne, inden for en frist på fire uger efter det i stk. 5 nævnte møde, henvise sagen til endelig afgørelse i Samarbejdsnævnet jf. aftalens § 15.

*Stk. 7.* Ved brud på aftalens § 3, stk. 2 og 3, kan Samarbejdsnævnet fastsætte passende sanktioner, fx en påtale eller idømmelse af bod. Boden kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger

*Stk. 8.* Fristerne i stk. 4-6 kan fraviges ved aftale mellem samarbejdsaftalens parter.

## § 15. Samarbejdsnævnet

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning af og brud på samarbejdsaftalen.

*Stk. 2.* Samarbejdsnævnet består af seks medlemmer og en opmand. Tre medlemmer udpeges af Finansministeriet og tre medlemmer udpeges af centralorganisationerne. Parterne udpeger suppleanter.

*Stk. 3.* Som udgangspunkt skal parterne blive enige om udpegning af en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed, anmodes Arbejdsretten om at udpege denne.

*Stk. 4.* Opmandens rolle er at undersøge og afdække sagens faktiske omstændigheder samt at fremme enighed om en afgørelse blandt nævnets øvrige medlemmer. Hvis en sådan afgørelse ikke er mulig, træffer opmanden endelig afgørelse i sagen.

*Stk. 5.* Samarbejdsnævnet afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

## § 16. Værnepligtige

Aftalen omfatter ikke personel til pligtig tjeneste. I det omfang forholdene i det militære forsvar og i det civile beredskab kræver det, kan der efter forhandling med berørte forhandlingsberettigede organisationer foretages afvigelser fra aftalens bestemmelser.

## § 17. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2026. Samtidig ophæves aftale af 18. november 2024 om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

## § 18. Opsigelse

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned. Efter opsigelse løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale, dog længst i 12 måneder efter opsigelsen.

København, den 23. oktober 2026

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
**Heidi Juhl Pedersen**

Finansministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
**Anders Munch Hansen**

CO10, Centralorganisationen af 2010
**Jesper Korsgaard Hansen**

Akademikerne
**Tomas Kepler**

Lærernes Centralorganisation
**Gordon Ørskov Madsen**