

	Stat	Kommune	Region
SAMARBEJDE MV.			
1. TILLIDSREPRÆSENTANTER			
1.1 Valg af tillidsrepræsentanter			
1.1.a På hver institution kan der vælges én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe	Ja	Ja	Ja
1.1.a.1 Tillidsrepræsentanten skal repræsentere min. 5 medarbejdere	Ja	Ja	Ja
1.1.b Der kan vælges én suppleant for hver tillidsrepræsentant	Ja	Ja	Ja
1.1.c Det kan aftales mellem de lokale afdelinger af organisationen og ledelsen, at der for medarbejdergrupper vælges en fællestillidsrepræsentant	Ja	Ja	Ja
1.1.e Det kan aftales mellem ledelsen og den enkelte lokale afdeling af organisationen, at der kan vælges en fællestillidsrepræsentant, der enten repræsenterer en overenskomstgruppe, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart	Ja		Ja
1.1.d Den enkelte lokale afdeling af organisationen beslutter, at der kan vælges en fællestillidsrepræsentant, der enten repræsenterer en overenskomstgruppe, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart		Ja	
1.1.f Valget af en fællestillidsrepræsentant sker blandt de eksisterende tillidsrepræsentanter	Ja	Ja	Ja
1.2 Tillidsrepræsentantens virke			
1.2.a TR har pligt til at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold	Ja	Ja	Ja
1.2.b TR varetager de lokale aftale- og forhandlingsopgaver, som er delegeret fra organisationen	Ja	Ja	Ja
1.2.c Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand og kan forelægge forslag, henstillinger, klager mv. for ledelsen	Ja	Ja	Ja
1.2.d Tillidsrepræsentanten skal holdes bedst muligt orienteret ved forestående ansættelser, afskedigelser og andre foranstaltninger	Ja	Ja	Ja
1.2.e Ledelsen skal give tillidsrepræsentanten alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold		Ja	Ja
1.2.f Tillidsrepræsentanten kan forlange at se oplysninger om godkendt over-/merarbejde på institutionen		Ja	Ja
1.3 Tidsforbruget			
1.3.a Tillidsrepræsentanten må anvende den tilstrækkelige og nødvendige tid hvervet påkræver	Ja	Ja	Ja
1.3.a.1 Hvervet skal udføres under hensynstagen til øvrige arbejdsopgaver, og så det forstyrrer mindst muligt	Ja	Ja	Ja
1.3.b Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter hvorledes tidsforbruget til de sædvanlige arbejdsopgaver og TR-opgaverne fordeles	Ja		
1.3.c Eventuelle tvivsspørgsmål vedr. tidsforbruget afgøres ved lokal forhandling		Ja	Ja
1.3.d I det øverste MED-udvalg indgås der aftale om principper for tillidsrepræsentantens vilkår på baggrund af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence samt øvrige opgaver		Ja	Ja
1.3.e Tillidsrepræsentanten kan efter aftale og i passende omfang få frihed til at deltage i faglige kurser, aktiviteter mv.	Ja	Ja	Ja
1.3.f Tillidsrepræsentanten skal aftale med ledelsen, hvis det er nødvendigt at forlade arbejdspladsen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant	Ja	Ja	Ja
1.3.f.1 Tillidsrepræsentanten kan akut forlade arbejdspladsen uden forudgående aftale for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant	Ja	Ja	Ja
1.3.g Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen	Ja	Ja	
1.3.g.1 Hvis ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten udenfor normal arbejdstid indgår timerne i arbejdstiden	Ja	Ja	
1.3.h Tillidsrepræsentantens varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant udenfor almindelig arbejdstid honoreres med sædvanlig løn inklusiv særydelser mv. på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for arbejdstiden		Ja	Ja
1.4 Løn			
1.4.a Der skal indgås aftale om funktionstillæg til tillidsrepræsentanten mellem personaleorganisationerne og den enkelte kommune/region		Ja	Ja
1.4.b Mulighed for at indgå aftale om at kompensere for løntab/manglende lønudvikling mellem personaleorganisationerne og den enkelte institution/kommune/region	Ja	Ja	Ja
1.4.c Mulighed for at indgå aftale om løn for de kvalifikationer, der opnås som tillidsrepræsentant mellem personaleorganisationerne og den enkelte institution/kommune/region	Ja	Ja	Ja
1.5 Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale			
1.5.a Adgang til at fravige bestemmelserne i aftalen om tillidsrepræsentanter mv. ved lokal aftale	Ja	Ja	Ja
1.5.a.1 Visse grundlæggende regler, eksempelvis om afsked og forflyttelse, kan ikke fraviges	Ja	Ja	Ja
1.6 Afsked og forflyttelse			
1.6.a Afskedigelse skal være begrundet i tvungende årsager	Ja	Ja	Ja
1.6.b Krav om forhandling med organisationen forud for den påtænkte afskedigelse (overenskomstansatte)	Ja	Ja	Ja
1.6.c Overenskomstansattes afskediges med opsigelsesvarsel tillagt 3 mdr)	Ja	Ja	Ja
1.6.d Tjenestemænd afskediges med et varsel på 6 mdr)	Ja		
1.6.e Arbejdsforholdet kan ikke afbrydes i opsigelsesperioden før organisationen har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretslig behandling	Ja		
1.6.f Hvis tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel	Ja	Ja	Ja
1.6.g Forflyttelse af overenskomstansatte sker med det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 5 mdr)	Ja		
1.6.h Forflyttelse af tjenestemænd kan ske uden varsel	Ja		
1.6.i Krav om forhandling ved forflyttelse for både overenskomstansatte og tjenestemænd	Ja		
1.6.j Forlænget opsigelsesvarsel i et år efter hvervets ophør, hvis tillidsrepræsentant i min. et år	Ja		
2. SAMARBEJDSUDVALG/MED-UDVALG			

2.1 Rammer for samarbejdet			
2.1.a Der skal oprettes et samarbejdsudvalg, når der er mindst 25 medarbejdere og der findes en selvstændig ledelsesfunktion ⁶)	Ja	Ja	Ja
2.1.b Ledelse og medarbejdere er forpligtet til at samarbejde om at føre statens/regionens og institutionens mål ud i livet	Ja		
2.1.c Lokale aftaler om MED-udvalg skal omfatte hele regionen/kommunen		Ja	Ja
2.1.d I alle regioner/kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og tillidsrepræsentanter		Ja	Ja
2.2 Information og drøftelse			
2.2.a Der skal gives gensidig information og foregå drøftelser om arbejdspladsens forhold, herunder personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold	Ja	Ja	Ja
2.2.b Ledelsen har en særlig informationspligt om en række forhold vedr. arbejdspladsen, der er omfattet af (bod/godtgørelse ved overtrædelse ⁷)	Ja	Ja	Ja
2.2.c Beslutninger som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene skal træffes af regionsrådet/kommunalbestyrelsen efter forudgående forhandling med medarbejderrepr. i MED-udvalget		Ja	Ja
2.3 Retningslinjer			
2.3.a Der skal fastsættes retningslinjer for en række forhold vedr. økonomi, arbejdspladsens forebyggelse af stress, sygefraværspolitik, sikring af arbejdsmiljø mv. ⁸)	Ja	Ja	Ja
2.3.b Samarbejdsudvalget skal inddrages i arbejdet med institutionens mål og strategier, drøfte systematisk opfølgning på APV, regelmæssigt undersøge muligheden for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få placering på arbejdsmarkedet samt fastlægge en personalepolitik	Ja	Ja	Ja
2.3.c MED-udvalget skal aftale retningslinjer for procedure for drøftelse af en række forhold vedr. budgetters konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, personalepolitik, efter- og videreuddannelse og større rationaliserings- og omstillingsprojekter		Ja	Ja
2.3.d Retningslinjer fastsættes i enighed mellem parterne, men hvis enighed ikke kan opnås fastsættes de af ledelsen	Ja		
2.3.e Retningslinjer fastsættes i enighed mellem parterne. Hvis ikke enighed opnås skal ledelsen på opfordring redegøre for, hvorledes man vil forholde sig på det pågældende område		Ja	Ja
2.4 Hovedudvalget (kommuner og regioner)			
2.4.a Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler		Ja	Ja
2.4.b Der skal årligt gennemføres en drøftelse af beskæftigelse på særlige vilkår samt kompetencepolitikken		Ja	Ja
2.4.c Seniorindsatsen i regionen/kommunen skal drøftes		Ja	Ja
2.4.d Hovedudvalget mødes typisk en gang årligt med regionens/kommunes politiske ledelse og drøfter budgetbehandlingen, der vedr. arbejds- og personaleforhold i regionen/kommunen		Ja	Ja
2.5 Arbejdsmiljø			
2.5.a SU-udvalg (i staten) og MED-udvalg kan indgå aftale om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet	Ja	Ja	Ja
2.5.a.1 Bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver mv. i arbejdsmiljølovgivningen kan ikke fraviges	Ja	Ja	Ja
2.6 Lokal tilpasning af vilkår			
2.6.a Samarbejdsaftalens bestemmelser om indhold, struktur og sammensætning kan fraviges ved aftale mellem ledelse og de forhandlingsberettigedes organisations repræsentanter	Ja		
2.6.a.1 Samarbejdsaftalens bestemmelser om uddannelse, samarbejdsudvalgets opgaver og medindflydelsens indhold kan dog ikke fraviges i indskrænkende retning	Ja		
2.6.b Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal udfyldes ved lokal aftale		Ja	Ja
2.7 Afskedsbeskyttelse			
2.7.a Alle medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg/MED-udvalg og udvalg nedsat efter lokal aftale, har samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanter	Ja	Ja	Ja
3. TRIVSEL OG SUNDHED			
3.1 Arbejdstidens placering			
3.1.a Ledelsen kan ved planlægning af arbejdstiden - under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn - i videst muligt omfang mindske forekomsten af natarbejde			Ja
3.2 Organisering af arbejdet			
3.2.a Der bør så vidt muligt lægges vægt på, at medarbejderne har indflydelse på egne arbejdsforhold, planlægning af arbejdsopgaver samt sammenhæng mellem krav og ressourcer			Ja
3.2.b Ledelsen i øverste MED-organ skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold mv.		Ja	Ja
3.2.c Ledelsen bør så vidt muligt tilgodese medarbejderens individuelle forhold og ønsker ved planlægning af arbejdstid			Ja
3.3 Øvrige forhold			
3.3.a Krav om at MED-udvalg skal aftale retningslinjer for/indrages på en række områder, som kan have betydning for arbejdstilrettelæggelsen ⁹)		Ja	Ja
4. KOMPETENCEUDVIKLING			
4.1 Samarbejds-/MED-udvalgets rolle			
4.1.1 Principper for kompetenceudviklingsindsatsen			
4.1.1.a Samarbejdsudvalget skal fastlægge principper for den samlede kompetenceudviklingsindsats	Ja		
4.1.1.b Samarbejdsudvalget skal drøfte principperne for tilrettelæggelse af strategisk og systematisk kompetenceudvikling og behovet for efteruddannelse	Ja		
4.1.1.c Øverste SU/MED-udvalg skal drøfte politik på kompetenceudviklingsområdet		Ja	Ja
4.1.1.d Lokale SU/MED-udvalg skal drøfte overordnede formål for kompetenceudviklingsindsatsen		Ja	Ja
4.1.1.e Lokale SU/MED-udvalg skal drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling		Ja	Ja
4.2.1 MUS-samtaler			
4.2.1.a Samarbejdsudvalget fastlægger retningslinjer for MUS-samtaler og opfølgning på udviklingsmålene	Ja		
4.2.1.b Øverste SU/MED-udvalg skal evaluere anvendelsen af MUS-samtaler		Ja	Ja
4.3.1 Evaluering af kompetenceudviklingsindsatsen			
4.3.1.a Samarbejdsudvalget er ansvarlig for en årlig evaluering af kompetenceindsatsen	Ja		
4.3.1.b Lokale SU/MED-udvalg skal drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres		Ja	Ja

4.4.1 Andet			
4.4.1.a Samarbejdsudvalget fastlægger retningslinjer for anvendelse af midler fra Kompetencefonden	Ja		
4.4.1.b Der skal efter ønske fra de lokale parter etableres et kompetenceudviklings-/efteruddannelsesudvalg	Ja		
4.2 Øvrige forhold			
4.2.1 Fælles ansvar			
4.2.1.a Fælles anliggende for ledelse og medarbejdere at sikre strategisk og systematisk kompetenceudvikling	Ja		
4.2.1.b Fælles ansvar for ledelse og medarbejdere at kompetenceudvikling både sikrer institutionens og medarbejdernes individuelle behov	Ja		Ja
4.2.1.c Gensidig forpligtelse for ledelse og medarbejdere at MUS-samtaler og udviklingsaktiviteter gennemføres		Ja	
4.3.1 Årlige MUS			
4.3.1.a Alle medarbejdere skal have en årlig MUS-samtale	Ja	Ja	Ja
4.4.1 Udviklingsmål			
4.4.1.a Opfølgning på de i MUS-samtalen opstillede udviklingsmål og sikre at de gennemføres	Ja		
4.4.1.b Gennem dialog mellem medarbejdere og ledelse opstille udviklingsmål		Ja	Ja
4.5.1 Andet			
4.5.1.a Uddannelse og andre udviklingsaktiviteter skal normalt gennemføres i arbejdstiden	Ja		
FRAVÆR			
1. Barsel og fravær af familiemæssige årsager mv.			
1.1 Graviditetsundersøgelser			
1.1.a Reglerne i aftalerne supplerer den lovfastsatte ret til fravær ifm. graviditetsundersøgelser med en ret til løn	Ja	Ja	Ja
1.2 Graviditetsorlov			
1.2.a En kvinde har ret til graviditetsorlov med løn i 6. og 5. uge før forventet fødsel	Ja		
1.2.b En kvinde har ret til graviditetsorlov med løn i 8., 7., 6. og 5. uge før forventet fødsel		Ja	Ja
1.3 Barselsorlov			
1.3.a Moderen har ret til 14 ugers barselsorlov med løn og pligt til at holde barselsorlov de 2 første uger efter fødslen	Ja	Ja	Ja
1.4 Fædreorlov			
1.4.a Faderen har ret til 2 ugers fravær med løn ifm. fødslen	Ja	Ja	Ja
1.4.b Efter aftale med arbejdsgiveren kan orloven på de 2 uger holdes på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter barnets fødsel	Ja	Ja	Ja
1.4.c Efter aftale med arbejdsgiveren kan faren genoptage arbejdet helt eller delvist under orloven og med eller uden forlængelse af orloven	Ja	Ja	Ja
1.5 Forældreorlov			
1.5.a En ansat har ret til 6 ugers fravær med løn efter fødslen samt yderligere 6 uger, som kan deles med den anden forældre, hvis denne er omfattet af samme barselsaftale	Ja	Ja	Ja
1.5.b Der optjenes pensionsalder/pensionsbidrag samt ret til betalt ferie i den ulønnede del af dagpengeperioden/orloven	Ja	Ja	Ja
1.6 Orlov til registreret partner			
1.6.a En registreret partner har ifm. barnets fødsel, under forudsætning af at parterne har levet sammen 2½ pr forud for fødslen, ret til lønnet orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/barnets hjemkomst	Ja		
1.6.b Efter aftale med arbejdsgiveren kan orloven på de 2 uger holdes på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter barnets fødsel	Ja		
1.6.c Efter aftale med arbejdsgiveren kan den registrerede partner genoptage arbejdet helt eller delvist under orloven og med eller uden forlængelse af orloven	Ja		
1.7 Omsorgsdage			
1.7.a Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage med løn pr. barn pr. år til og med det år barnet fylder 7 år	Ja	Ja	Ja
1.7.b Dagene bortfalder ved årets udløb og kan ikke overføres, bortset fra dagene fra det år, hvor barnet er født/modtaget eller som følge af barselsorlov i et helt kalenderår	Ja	Ja	Ja
1.7.c Dagene kan ikke konverteres til kontant godtgørelse	Ja	Ja	Ja
1.7.d Dagene kan holdes som hele eller halve dage. Efter aftale med arbejdsgiver kan de holdes som enkelttimer	Ja	Ja	Ja
1.8 Løn- og pensionsret			
1.8.a For ansatte med ret til fuld løn under sygdom beregnes lønnen under orlov på samme måde som under sygdom, hvilket vil sige sædvanlig løn inklusiv fast påregnelige tillæg	Ja	Ja	Ja
1.8.b For ansatte uden ret til fuld løn under sygdom beregnes lønnen under orlov som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt	Ja		
1.9 Betalt fravær i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse			
1.9.a Forældre til børn under 14 år har ifm. med hospitalsindlæggelse sammen med barnet ret til tjenestefrihed med løn i 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Hvis begge forældre er omfattet af aftalen, har de 5 dage tilsammen	Ja	Ja	Ja
2. Ferie			
2.1. Ferie			
2.1.a Den ansatte og ledelsen kan skriftligt aftale, at ferie, der ikke er holdt på grund af feriehindring, overføres til følgende ferieår	Ja	Ja	Ja
2.1.b Efter ledelsens skøn kan afvikling af ferie suspenderes helt eller delvist, hvis en ansat bliver syg i ferien	Ja	Ja	Ja
2.1.c Ledelsen kan omlægge en ansats ferie. I staten skal der foreligge særlige omstændigheder, som begrundes den ansattes tilstedeværelse og i kommuner samt regioner kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftmæssige hensyn gør det nødvendigt	Ja	Ja	Ja
2.1.c.1 Omlægning af ferien kan ikke ske, når ferien er påbegyndt		Ja	Ja
2.1.c.2 Hvis omlægningen sker før feriens påbegyndelse i varselsperioden, ydes kompensation herfor i form af frihed	Ja	Ja	Ja
2.1.c.3 Hvis omlægningen sker efter feriens påbegyndelse, ydes dobbelt kompensation	Ja		
2.1.c.4 Hvis omlægningen medfører udgifter for den ansatte, er ledelsen erstatningspligtig herfor	Ja	Ja	Ja

2.1.d For tjenestemænd kan ledelsen bestemme at hovedferien placeres udenfor for ferieperioden, hvis tjenesten nødvendiggør det	Ja		
2.1.d.1 Der ydes kompensation herfor	Ja		
2.1.e For tjenestemænd kan ledelsen bestemme, at 5 feriedage kan udskydes til følgende ferieår, hvis ganske særlige tjenstlige forhold gør det nødvendigt	Ja		
2.1.e.1 Der ydes kompensation herfor	Ja		
2.1.f Ved overgang til anden ansættelse inden for ferieaftalens område, kan medarbejderen efter aftale medtage tilgodehavende feriedage ud over 25 dage i det aktuelle ferieår til afvikling hos den nye arbejdsgiver	Ja	Ja	Ja
2.1.g Feriereglerne/ferieaftalen kan ikke fraviges lokalt	Ja	Ja	Ja
2.2 Særlige feriedage og den 6. ferieuge			
2.2.a Den ansatte har ret til 5 særlige feriedage eller en 6. ferieuge med løn, hvis man har været ansat hele det forudgående kalenderår	Ja	Ja	Ja
2.2.b Den ansatte og ledelsen aftaler afvikling af særlige feriedage, og afviklingen bør ske i overensstemmelse med den ansattes ønsker, hvis det er foreneligt med tjenesten.	Ja		
2.2.c Hvis afviklingstidspunktet for de særlige feriedage ikke er fastlagt den 1. januar i aktuelt ferieår, kan ledelsen med en måneds varsel fastsætte placeringen af dagene	Ja		
2.2.d Den ansatte og ledelsen kan aftale, at ikke afholdte særlige feriedage skal godtgøres kontant eller overføres til efterfølgende ferieår	Ja		
2.2.e Den ansatte bestemmer om den 6. ferieuge skal afholdes eller udbetales, men arbejdsgiver skal have besked senest 1. oktober i ferieåret, hvis den 6. ferieuge ønskes udbetalt		Ja	Ja
2.2.f Reglerne om særlige feriedage kan ikke fraviges ved lokal kollektiv aftale	Ja		

Anm.:

Felter markeret med grønt og "Ja": Rgelen gælder på det pågældende område

Felter markeret med blå og blanke: Reglen ikke er gældende på det pågældende område

Noter:

1. Kommuner og regioner med MED-udvalg kan der indgås lokal aftale om, at andre end tillidsrepræsentanter kan vælges til fællestillidsrepræsentanter.
 2. Dette kan opstå som følge af, at tillidsrepræsentanten ikke har mulighed for at varetage funktioner eller opnå kvalifikationer på lige fod med øvrige kolleger
 3. Afskedigelse grundet arbejdsmangel kan ske med det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 35 dage.
 4. Afskedigelse grundet stillingsnedlæggelse kan ske med et varsel på 3 mdr.
 5. Hvis den pågældende har været tillidsrepræsentant i mindst 5 år, gælder et varsel på mindst 6 måneder.
 6. På institutioner med under 25 medarbejdere skal der samarbejdes efter samme principper, som er indeholdt i samarbejdsaftalen.
- Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og den økonomiske situation
- 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.
 - Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdspladsens tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
 - Udbud og udlicitering (implementering af EU-direktiv om information og høring af arbejdstagerne). I kommuner og regioner gælder den særlige informationspligt. Pligt til at informere og drøfte arbejdspladsens udvikling, økonomiske forhold, ændringer i arbejdstilrettelæggelsen samt udbud og udlicitering (implementering af EU-direktiv om information og høring af arbejdstagerne).

8. I staten skal der fastsættes retningslinjer for:

- Udvalgets drøftelser af budget- og finanslovsbidrag og for drøftelse af principperne for bevilningernes anvendelse
- Medarbejdernes deltagelse i projektgrupper vedr. udbud og udlicitering
- Institutionens samlede job- og kompetenceudvikling
- Afholdelse af medarbejdersamtaler og seniorsamtaler
- Arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomst af arbejdsrelateret stress
- Måling af tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø
- Institutionens sygefraværspolitik herunder hvorledes ønsker om fraværssamtaler skal imødekommes
- Sikring af et arbejdsmiljø uden mobning, (sex)chikane og vold
- Udformning af job på særlige vilkår

9. Eksempelvis ved at sammenlægge samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg.

10. Det er trivselsmålinger, sundhedsfremmeinitiativer, redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsområde, sygefraværstatistik, sygefraværssamtaler, handlingsplaner ifm. APV, indsats mod arbejdsbetinget stress og indsats mod vold og chikane.

11. Omfatter også tilfælde som ikke falder ind under barselslovens nye regler om orlov til registrerede partnere.