

Referat af SAU-mødet den 13. december 2023

Tilstede: MSM, OSK, BP, HJ, JAH, BOE, AMP (referent)

Fraværende: JN

1. Godkendelse af dagsorden

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.

2. Arbejdsmiljø

1. Indeklima

Der er fulgt op på punkterne på APV vedr. støj, temperaturer og eventuelle ønsker til hardware.

Det har fungeret væsentligt bedre med temperaturerne i år. Der er dog stadig udfordringer med mødelokalerne, hvor der ikke er varmeapparater, men hvor temperaturen reguleres via ventilationen.

Træk fra ventilation og træk nedefra er de største issues, og derfor lukkes døren til kantinen. Vi har haft et enkelt udfald på en varmepumpe, der gjorde at fremløbstemperaturen var 8-10 grader for lav.

Vi følger fortsat indeklima og medarbejderne melder ind til team FU vedr. kulde, varme, træk og lign.

2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse, bilag 1, 1a og 1b

Fokus det kommende år er fortsat indeklima og et godt psykisk arbejdsmiljø samt støjdæmpning i KHR.

TR får løbende henvendelser fra medarbejdere om det psykiske arbejdsmiljø, særligt stress, og på ledersiden vil der være fokus på psykologisk tryghed i forbindelse med lederudviklingsforløbet.

3. IT

1. Status på større projekter

Styrelsen var klar til at lancere den nye naturskadedatabase inden jul, men pga. stormfloden havde styrelsen ikke tid nok til at udarbejde de nødvendige vejledninger, og forsikrings-selskaberne havde ikke tid til at teste systemerne. Foreløbig ny deadline er september 2024.

Ift. TTJ-miljøet ser ADM i øjeblikket på, om der kan laves en simplere integration til miljøet.

Der arbejdes også på brugen af AI, men det er en udfordring at finde et godt og sikkert miljø, hvor der kan udvikles på det. Der er dog allerede udviklet en HR chatbot, som lanceres i det nye år, og derudover vil KOM køre et nyt projekt med DEP, hvor de vil forsøge at bruge AI til udkast til fx webtekster.

4. Orientering fra ledelsen

1. Efterbetaling af resultatløn til medarbejdere på barsel

På baggrund af en række medarbejderhenvendelser vedr. krav om efterbetaling af resultatløn under barsel, besluttede direktionen primo november 2023 at efterbetale resultatløn til alle medarbejdere, der havde været på barsel i perioden 2018 – 2022. Dette skyldes, at forældelsesfristen for fordringer, der støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, er 5 år.

Efterbetalingerne sker ud fra en model, hvor medarbejderne tildeles den samme procentuelle resultatløn for den periode, hvor de var på barsel, som de fik for den resterende periode af året, dog max et beløb svarende til "beløb pr. årsværk" i det pågældende center.

Udbetalingerne finder sted ultimo december, og inkl. morarenter er der tale om en samlet udgift for styrelsen på 1.040.000 kr.

Lønpolitikken er ændret og formuleringen vedr. barslende er fjernet fra politikken.

2. Efterbetaling af procedørtillæg

På sidste SAU-møde orienterede vi om, at flere medarbejdere gjorde gældende, at vi skulle betale morarenter af de

skyldige procedørtillæg. På den baggrund fik vi Statens Administration til at beregne morarenterne af de skyldige beløb, og der skete udbetaling af både skyldige procedørtillæg og morarenter til de berørte medarbejdere medio oktober.

3. Status på opfølgning på MTU/LE

Årets MTU/LE er gennemført og resultatet blev offentliggjort den 24. oktober. På koncernniveau opnåede vi en svarprocent på 94 %, og her i KFST endte svarprocenten på 97 %. Samlet set er der både i forhold til MTU og LE igen i år tale om gode resultater, som der var bred enighed om skyldes en god kultur og et åbent og godt arbejdsmiljø.

Den primære opfølgning på undersøgelsen finder sted lokalt, hvor leder og medarbejdere på et dialogmøde drøfter enhedens resultater samt forslag til initiativer. Alle chefer, teamledere og souschefer har fået tilbud om coaching og mange har takket ja til tilbuddet.

4. Status på lederudviklingsforløbet

De sidste måneder har lederudviklingsforløbet koncentreret sig om en god opfølgning på MTU/LE 2023, herunder coaching v. Connector.

Primo februar 2024 er der planlagt et lederudviklingsseminarer, der bl.a. følger op på MTU/LE 2023. Herudover vil der på seminaret være fokus på ledelse på tværs af generationer og på tillid i ledelse og relationer.

I forlængelse heraf bemærkede medarbejderrepræsentanterne, at teamlederne, dvs. chefkonsulenter m. p-ansvar, føler sig lidt ”udenfor” fsva. lederudvikling, så de foreslog, at ledelsen fik lidt mere fokus på lederudvikling af teamledere.

5. Opdatering af ligestillings- og diversitetspolitikens initiativer, bilag 2, 2a og 2b

Der er gennemført en revision af Erhvervsministeriets politik for ligestilling og diversitet samt tilhørende initiativer fra 2021. Det er sket for at sikre fortsat aktualitet og relevans.

Der er foretaget mindre justeringer i politikteksten. Enkelte initiativer er udgået, og der er også blevet tilføjet nogle initiativer, fx initiativer som skal klæde ledere og HR bedre på til at tiltrække og sikre gode rammer for personer med fysisk

eller psykisk handicap, og indsatser rettet mod en inkluderende arbejdsplads fx med fokus på psykologisk tryghed.

6. Status på styrelsens MRP 2023 og 2024

Den endelige opgørelse af MRP 2023 vil ske i 1. kvartal 2024 i årsrapporten for 2023.

Udarbejdelse af MRP 2024 er i gang, og vi forventer, at kontrakten er underskrevet før jul. Der forventes mål på fagområderne: betalingsmarkedet, konkurrence, tech, udbud og vandtilsyn. Derudover forventes der mål vedr. leder- og kompetenceudvikling, sagsbehandlingstider, digitalisering og AI, it-sikkerhed og kommunikation.

7. EM's kursuskatalog 2024, bilag 3

Kompetenceudvikling er højt prioriteret i EM, og derfor udvikles EM's kursuskatalog løbende med nye kurser og webinarer, som så vidt muligt imødekommer de behov, der kommer fra DEP og styrelserne.

I 2024 er der tre nye kurser i kataloget:

- Half Double metoden til erfarne projektledere (nå dobbelt så meget på den halve tid) med mulighed for certificering
- AI og ChatGPT – om hvordan man kan blive mere produktiv ved at bruge det
- Sprogkurser ifm. det forestående formandskab i EU

5. Orientering fra medarbejderne

OSK oplyste, at Djøf havde afholdt bestyrelsesmøde, hvor de bl.a. havde drøftet opnormeringer. De oplyste, at det blandt nogle af medarbejderne er opfattelsen, at det er lettere at blive udnævnt til konsulent, hvis man søger væk i periode for derefter at vende retur til styrelsen. OSK appellerede derfor til ledelsen om at være opmærksom på dette i forbindelse med de kommende lønforhandlinger. Hertil bemærkede JAH, at ledelsen altid er nødsaget til at prioritere ifm. lønforhandlingerne, da der er tale om et nulsums spil, men at ledelsen nok skal holde sig det for øje.

Djøf-bestyrelsen havde også drøftet hensigtsmæssigheden af orlov til kontorchefer på baggrund af situationen i MTF i 2023, som de havde hørt, havde været hård. Hertil bemær-

kede JAH, at bevillingen var en konkret og individuel afgørelse, som beroede på en forhåbning om, at chefen ville komme tilbage igen efter orloven.

1. Lønpolitik og opstart af lønforhandlinger 2024

Lønpolitikken er revideret fsva. resultatløns til barslende, således at tildeling beror på en konkret individuel vurdering af resultater – og ikke længere sker på baggrund af en automatik.

Der udestår fortsat et spørgsmål om resultatløns til de medarbejdere, der er fratrukket den første halvdel af året. Vi satser dog på at finde en løsning på spørgsmålet snarest, så lønpolitikken kan blive underskrevet, inden vi går i gang med lønforhandlingerne, som skydes i gang på Intra i uge 4.

2. Organisationsændring TECH/BET

Flytningen af medarbejderne fra TECH til BETS er gennemført, og der var enighed om, at et læringspunkt var, at eventuelle fremtidige ændringer af lignende karakter ikke bør meldes lige så hurtigt ud på Intra.

7. **Økonomi**

1. Orientering om budget 2023 og FFL24

Vi forventer, at regnskabsresultatet for 2023 bliver et underskud på 2,2 mio. kr. Underskuddet er godkendt af departementet. Tilladelse til underskud er opnået, da KFST i 2023 er blevet idømt at betale sagsomkostninger til modparten i Deutz-sagen på 2,2 mio. kr.

På finansloven for 2024 er bevilling til Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen på 180,5 mio. kr. Det er en stigning i forhold til bevillingen for 2023 på 2,3 mio. kr. i årets priser. Stigningen i bevilling er dog mindre end de forventede stigninger i lønomkostninger og inflation.

I 2024 kommer en ny overenskomst for offentligt ansatte, som må forventes at medføre øgede lønomkostninger for KFST. Desuden vil øvrige driftsomkostninger til husleje, it, kontorhold mv. stige med inflationen. Finansministeriet har ved udarbejdelsen af finanslov 2024 regnet med en stigning i lønomkostningerne på 4,3 pct. og øvrige omkostninger med 3,8 procent. I budgettet for 2024 vil vi afsøge mulighederne for at reducere øvrige driftsomkostninger og dernæst

tilpasse normeringen til bevillingsniveauet i 2024 gennem tilbageholdenhed med ansættelser.

8. Eventuelt

1. Evaluering af arbejdet i SAU, bilag 4

Der var bred enighed om, at alles mål er at skabe en god arbejdsplads, at samarbejdet fungerer godt, og at vi ofte løser sagerne uformelt på baggrund af en åben og fortrolig dialog, hvor vi frit kan tale om tingene.

9. Næste møde

Næste møde afholdes den 15. marts 2024, hvor der vil blive serveret frokost.