

**Referat af SAU-mødet den 11. september 2024**

Tilstede: JAH, BOE, OSK, MSM, HJ, KST, AMP (referent)  
Fraværende: JN

**1. Godkendelse af dagsorden**

JAH indledte med at beklage, at mødet i juni blev aflyst i sidste øjeblik pga. en hastesag og oplyste, at punkterne fra dagsordenen til junimødet var blevet overført til dagsordenen for dette møde.

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.

**2. Arbejdsmiljø**

JAH bød velkommen til Katrine, som er valgt som ny arbejdsmiljørepræsentant.

**1. Indeklima**

De ventiler, der regulerer temperaturer, er blevet gennemgået og indstillet korrekt, da der nogle steder var medarbejdere, der havde ændret på termostatindstillingerne, så de ikke længere fungerede efter hensigten.

**2. Ulykke på tagterrassen**

Den 13. maj var der en ekstern mødedeltager der siddende på en stol faldt bagover og ud over en kant på et trin på tagterrassen, således at hun faldt ned og landede på ryggen. Hun kom heldigvis ikke til skade, men det er alligevel nødvendigt at overveje, hvad der kan gøres for at minimere risikoen for, at en lignende hændelse sker igen.

Ledelsen foreslog, at der i første omgang kunne sættes noget farvet tape på kanterne, således at man bliver mere opmærksom på, hvor man sætter sin stol. Sideløbende hermed vil

ADM undersøge mulighederne for at sætte noget afskærmning op i form af enten et rækværk, et gennemsigtigt hegn eller nogle store blomsterkasser.

OSK foreslog, at man i stedet satte borde/bænke op, som sidder sammen, og som derfor ikke kan flyttes.

Ledelsen vil tænke over en løsning.

### 3. Forbrug af psykologisk rådgivning i 2023, bilag 1

18 medarbejdere har benyttet ordningen i 2023, heraf var 12 arbejdsrelaterede og 7 var privatrelaterede. Den største henvisningsårsag er stress/udbrændthed, idet 44 % af forløbene drejede sig om stress/udbrændthed,

89 % af de unikke brugere er kvinder, mens 11 % er mænd. Kønsfordelingen af alle medarbejdere i KFST i december 2023 var 67 % kvinder og 33 % mænd. Der er således en større andel af kvinder og en mindre andel af mænd, der benytter ordningen.

61 % af henvendelserne kommer fra medarbejdere i aldersgruppen 30-39 år. Til sammenligning udgør aldersgruppen 36 % af den samlede medarbejdergruppe i KFST, dvs. det er næsten en dobbelt så stor en andel, der benytter ordningen.

Der var enighed om at undersøge, hvordan vores tal ser ud ift. de øvrige styrelser i EM.

OSK nævnte, at Djøf også stiller gratis psykologrådgivning til rådighed for sine medlemmer og foreslog, at vi oplyser om dette på Intra i forlængelse af oplysningerne om Falck Healthcare. Ledelsen vil se nærmere på dette.

I forlængelse heraf foreslog MSM, at der kunne igangsættes en kampagne, som fik medarbejderne til i højere grad at søge efter oplysninger på Intra, da der ligger rigtig meget information på Intra, som mange medarbejdere ikke kender til – i stedet spørger de enten TR eller KHR. MSM foreslog, at man kunne lave en kampagne med små ugentlige nyheder om, hvilke oplysninger man kan finde på Intra.

BOE supplerede med, at der snart kommer en chatbot på KFST's Intra, som måske kan afhjælpe nogle af spørgsmålene.

### 3. IT

#### 1. Opfølgning på periodeskift i 360

Som en del af KFST's opgave vedrørende aflevering af arkivalier til Rigsarkivet skulle styrelsen gennemføre et periodeskift i 360, og det er gået godt.

En udfordring ved øvelsen er, at alle sager lukkes ned ifm afleveringen, og hvis ikke alle de nødvendige sager lukkes op igen bagefter, kan det skabe problemer ift. aktindsigt. Styrelsen håber derfor, at man i forbindelse med næste aflevering kan følge en lidt mere smidig proces, hvor alle sagerne ikke behøver at blive lukket ned ifm afleveringen.

#### 2. Status på øvrige større IT-projekter

Der arbejdes videre med udviklingen af Naturskadebasen, som planlægges lanceret til efteråret. Det er et sagsbehandlingssystem til forsikringssager, hvor forsikringsselskaberne kan godkende en udbetaling direkte i systemet, og som efterfølgende skal udbetales inden for tre dage.

Der er planlagt undervisning i næste uge, hvor over 100 forsikringsselskaber har tilmeldt sig – og mange af de store selskaber har allerede underskrevet vores databehandlaftaler.

Der bliver meget mere sikkerhed i det nye system; der kan fx ikke udbetales et større beløb, end hvad taksatoren har anbefalet, og der kan kun udbetales til NemKonto.

### 4. Orientering fra ledelsen

#### 1. Status på ressortomlægning

Styrelsen og DEP er i dialog med Digitaliseringsministeriet mhp at fastlægge, hvad omlægningen omfatter. Indtil videre er det afklaret, at omlægningen ikke har betydning for håndhævelsen af konkurrencereglerne på TECH-området og for det finansielle område, som således forbliver i KFST. Det er derimod afklaret, at det omfatter policy området vedr.

TECH-giganter og DSA-tilsynet, men vi ved endnu ikke, hvilken betydning det har ift. konkrete medarbejdere, da vi fortsat er i forhandlinger om, hvordan arbejdet bedst kan tilrettelægges. Vi håber på en hurtig afklaring og vil holde både TECH og jer løbende underrettet i sagen.

#### 2. Status på styrelsens MRP 2024

Styrelsens mål og resultatplan for 2024 blev underskrevet ultimo 2023. En foreløbig vurdering viser, at 13 ud af 14

mål i MRP 2024 forventes fuldt opfyldt, mens et mål forventes delvist opfyldt. Det mål, som forventes delvist opfyldt, vedrører sagsbehandlingstider. P.t. er kravet til sagsbehandlingstider for ministerbetjeningssager delvist opfyldt. Kravet til sagsbehandlingstider på de andre områder er p.t. opfyldt.

### 3. MTU/LE 2024

Spørgeskemaer til brug for årets MTU/LE blev udsendt til hele koncernen den 3. september, og som også nævnt i en mail fra TR til medarbejderne og senere på et fællesmøde er det centralt, at man som medarbejder kan svare anonymt på undersøgelsen.

### 4. Ny kompetenceudviklingspolitik, bilag 2

Rammerne for kompetenceudvikling er blevet opdateret ved at sammenskrive den nuværende kompetence- og talentudviklingspolitik og kompetencestrategien til én samlet kompetenceudviklingspolitik.

Udkastet bygger i høj grad på indholdet af de eksisterende dokumenter, der har fungeret godt, men der er sket en forenkling og opdatering af indholdet. Den nye politik vil således erstatte de nuværende to dokumenter på området.

Det forventes, at der vil blive brug for en yderligere opdatering af politikken i forlængelse af det igangværende strategiprojekt.

### 5. Erhvervsministeriets leveregler, bilag 3

På baggrund af omtale om arbejdsvilkårene i departementerne i medierne aftalte departementscheferne på Slotsholmen tidligere på året et sæt leveregler, som skal bidrage til et godt samarbejde og en ordentlig disponering af medarbejdernes tid.

Levereglerne omfatter også samarbejdet mellem styrelser og departement (og mellem styrelser). I KFST har vi lagt levereglerne op i personalehåndbogen på Intra og i juni måned lavede vi en nyhed, som skulle være med til at skabe opmærksomhed om levereglerne.

Det er nogle gode leveregler, som også er ambitiøse. OSK bemærkede, at levereglerne er gode til at italesætte eventuelle udfordringer og skabe awareness om emnet.

#### 6. Nye koncern MUS og LUS-koncepter, bilag 4a og 4b

Koncerngruppen godkendte tidligere på året nye koncernfælles MUS og LUS koncepter, som nu også – med ganske få lokale tilpasninger – er blevet implementeret og taget i brug i KFST i forbindelse med den igangværende MUS-runde.

I forlængelse af at vi i MUS-vejledningen har indskrevet et refleksionsspørgsmål, som bl.a. berører overgangsalder, nævnte MSM, at hun havde hørt et oplæg fra LEGO om, hvordan de omfavner den kønsneutrale overgangsalder. De har bl.a. information om emnet på deres intranet, herunder om hvad det fysisk og psykisk kan betyde, og hvor de også opfordrer til, at man kan tale med sin chef om, hvordan man tilrettelægger sit arbejde mest hensigtsmæssigt i den periode. Ledelsen vil overveje hvilke tiltag, vi eventuelt har mulighed for at indføre i KFST.

MSM bemærkede afslutningsvist, at bilaget vedr. kompetenceudviklingsmuligheder med fordel kunne udbygges med lidt flere muligheder for de medarbejdere, der arbejder på forbrugerområdet, da der pt. er en overvægt af muligheder i bilaget vedrørende konkurrenceområdet.

#### 7. Status på arbejdet med udarbejdelse af ny strategi

Vi er pt. ved at afslutte analysefasen, hvor 6 omverdensanalysegrupper har kigget på 1) digitalisering, 2) kommunikation og branding, 3) kampen om kompetencerne, 4) siloer, synergier og kapacitetsfordeling, 5) konsulenttydelser til Slotsholmen og 6) politikudvikling.

Planen er herefter, at disse forskellige input skal destilleres ned i nogle konkrete udfordringer for styrelsen. På baggrund af disse vil styrelsen definere nogle nye strategiske pejlemærker – i tråd med dem vi havde i sidste strategiperiode. Pejlemærkerne skal bruges til at sætte kursen for vores strategiske arbejde i huset de kommende år. OSK supplerede med, at der er kommet nogle spændende og relevante indsigter ud af arbejdet. Næste skridt er, at centrene vil blive mere aktivt inddraget.

#### 8. Status på igangværende lederudviklingsforløb

Som led i lederudviklingsforløbet er der planlagt en stop-op workshop i dag. Formålet med workshoppen er samle op på læringen fra det seneste seminar, bl.a. omkring aktørskab og motivation, herunder hvordan man foretager ”moderat modige handlinger”.

Det næste seminar holdes 31. oktober - 1. november, hvor den nye strategi vil blive drøftet.

#### 9. Endelig opgørelse af elevmåltal for 2023, bilag 5

JAH glædede sig over, at vi gør det rigtig godt i KFST i forhold til at give plads og rum til uddannelse af elever. Og det er en indsats, som styrelsen også påtænker at videreføre fremover.

#### 10. Kønssammensætning i øverste ledelseslag

Som følge af en ny regel i ligestillingsloven, skal kønssammensætningen i de øverste ledelseslag indberettes årligt. Det omfatter direktionen og Konkurrencerådet.

Er der ikke en ligelig kønsfordeling, skal der indmeldes måltal og politik på området. En ligelig fordeling kræver, at det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 pct.

Ved udgangen af 2023 viste opgørelsen, at vi KFST ikke opfyldte målsætningen om ligelig kønsfordeling.

Vi har derfor indberettet et måltal, der svarer til, at det underrepræsenterede køn, udgør mindst 40 pct., og det tilstræbes at opfylde måltallet i 2030.

#### 11. Statens rekrutteringssystem

Økonomistyrelsen har gennemført et udbud vedr. et fællestatslig rekrutteringssystem. Talentech, der er firmaet bag HR-Manager, som vi benytter i dag, har vundet udbuddet.

EM er pilot på systemet og i henhold til implementeringsplanen overgår EM til den nye version i første rul, som sker i uge 40.

KHR har været en aktiv del af hele udbudsprocessen og har deltaget i arbejdet med kortlægning af behov til systemet, kravspecifikation mm.

Den nye version har potentiale til at gøre rekrutteringsarbejdet mere effektivt og sikre, at vi mindsker dobbelttastning. Det betyder samtidig, at vi får mulighed for at samle data ét sted og mulighed for at overføre disse til SHR-systemet, som er det system, vi laver kontrakter i og som føder oplysninger til alle øvrige systemer.

## 5. Orientering fra medarbejderne

Det er opgavebortfald og ressortomlægning, der har fyldt mest for medarbejderne den seneste tid, men tilbagemeldingerne fra medarbejderne har dog været fine, da de føler sig godt informeret. Nogle medarbejdere har selvfølgelig været meget berørte af situationen og den usikkerhed, den har medført, men TR roste processen og tilkendegav at den har signaleret, at styrelsen gør meget for at beholde medarbejderne på Carl Jacobsens Vej.

## 6. Aktuelle sager

### 1. Evaluering af lønforhandlingsproces

Der var enighed om, at lønforhandlingsprocessen allerede var blevet evalueret i forbindelse med, at tillidsrepræsentanterne deltog på et chefmøde tidligere på året, hvor processen blev drøftet med den samlede chefgruppe.

### 2. Opfølgning på udmelding om opgavebortfald

KFST var omfattet af regeringens udmelding om opgavebortfald i staten, hvilket vi har kunnet eksekvere ved at nedlægge vakante stillinger og foretage nogle omrokeringer. Vi er således kommet helskindet igennem dette.

## 7. Økonomi

### 1. Orientering om budget 2024 og FFL25

2024 budgettet er lidt strammere end normalt. Derfor har DIR valgt at være meget tilbageholdende med ansættelser. Det giver naturligvis udfordringer for de centre, som har flere vakancer. I 2025 strammes budgettet yderligere som følge af opgavebortfaldet, men på den anden side får vi på FFL 2025 penge til at lave en kontrolenhed på ældreområdet.

## 8. Eventuelt

Der var ingen emner til dette punkt.

## 9. Næste møde

Næste møde afholdes den 10. december 2024.