



## **Referat fra Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde den 12. december 2024**

### **Til stede**

#### **Ledelsesrepræsentanter:**

- Afdelingschef Cecilie Louise Svane Olesen – CLSO
- Kontorchef Carlo V. Andersen – CVA
- Chef Pernille Seaton – PSE, Arbejdsmiljøleder

#### **Medarbejderrepræsentanter:**

- Fuldmægtig Cathrine Falbe Pedersen – CFP (AC-TR)
- Chefkonsulent Kasper Dahl – KDA (AC-TR-suppleant)
- Afdelingschefsekretær Christal Røigaard-Petersen – CRP (HK-TR)
- Afdelingssekretær Britta Winberg Olsen – BWO, (HK-TR-suppleant), arbejdsmiljørepræsentant

#### **Øvrige deltagere:**

- Kontorchef Trine Brøbecher – TRBR, HR
- Chefkonsulent Svetla Jakobsen – SVJ, HR (referent)

### **1. Velkomst og meddelelser**

CLSO er vært for mødet, da departementschefen er på tjenesterejse.

### **2. Endelig godkendelse af referat fra ordinært SAM-møde den 24. september 2024**

Referatet blev godkendt.

### **3. Orientering fra ledelsen** **3.a. Analyse af HR-nøgletal**

CLSO orienterede om, at HR-nøgletal er fast punkt på SAM-møderne. Nøgletallene er opdelt på departementsniveau og på afdelingsniveau og indeholder data om medarbejderantal, personaleomsætning og sygefravær.

Det blev aftalt på SAM, at HR-nøgletal fremover alene drøftes i de tilfælde, hvor der ses tendenser i statistikken, som kalder på nærmere analyse og drøftelse.

CLSO oplyste, at personaleomsætning i departementet i år har været på mellem 18% og 23% og i øvrigt på niveau med de øvrige departementer. Aktuelt ligger personaleomsætningen pr. september 2024 på 21%. CLSO bemærkede, at det stadig er højt, og at det er noget direktionen har fokus på.

CLSO informerede om, at det gennemsnitlige sygefravær på departementsniveau har været stigende og ligger på 11 sygefraværsdage i gennemsnit pr. årsværk i september 2024. Baggrunden for stigningen skal særligt findes i, at andelen af medarbejdere med over 20 sygefraværsdage er steget. Det betyder, at det er relativt få medarbejdere, der står for en stor del af de samlede sygefraværsdage. Der ses også en stigning i antallet af medarbejdere med 0 sygefraværsdage.

Medarbejderrepræsentanterne drøftede stigningen i sygefraværet med ledelsen.

CLSO understregede, at ledelsen har fokus på forebyggelse af sygefraværet.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte om medarbejderne i departementet kunne tilbydes influenza vaccine.

CLSO svarede, at departementet ikke tilbyder influenza vacciner til medarbejderne, idet vi følger Sundhedsstyrelsens anbefalinger ift. målgrupper for vaccination mod influenza.

### **3.b. Implementering af 48 timers regel og 11 timers regel**

TRBR orienterede om, at arbejdstidsloven var blevet ændret pr. 1. juli 2024. Ændringen indebærer bl.a., at alle skal registrere arbejdstid, hvilket allerede sker. Formålet med ændringen er at sikre overholdelse af regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid.

Det er alene 'selvtilrettelæggere', der er undtaget kravet om tidsregistrering og de ovennævnte beskyttelsesregler.

Ledelsen er i gang med at vurdere, hvordan ændringerne i arbejdstidsloven implementeres, herunder hvem der på baggrund af en konkret og individuel vurdering er omfattet af begrebet 'selvtilrettelægger'.

### **3.c. Ferieafholdelse og lukkedage i 2025**

TRBR informerede om, at direktionen tager stilling til ferieplanlægning for 2025 i starten af januar, og at SAM inddrages forud for orientering på intra.

## **4. Opfølgning på budgetanalysen**

CLSO fulgte op på det ekstraordinære SAM-møde om resultatet fra budgetanalysen, som blev afholdt den 4. december 2024.

Medarbejderrepræsentanterne var interesseret i at vide, om vi kommer til at mærke en forskel i departementet som følge af budgetanalysen, herunder betydningen for organisering af departementet længere sigt samt om der er opgaver, som vi ikke længere skal lave i departementet. Der blev spurgt ind til, om

medarbejdere på barsel kunne risikere at skulle vende tilbage til et andet kontor end det, medarbejderen gik på barsel fra.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte desuden om betydningen af budgetanalysen i forhold til koncernen.

CLSO svarede, at departementet er i gang med budgetprocessen for 2025, og at der udvises tilbageholdenhed bl.a. via et kvalificeret ansættelsesstop, som indebærer, at alle ansættelser skal godkendes af direktionen. Samtidig skal der prioriteres. Der er store opgaver foran os, som vi skal løfte samtidig med, at det skal sikres, at vi er et bæredygtigt departement i økonomisk balance. Dette skal organiseringen af departementet understøtte. Og derfor er det naturligt i sammenhæng med den igangværende budgetproces at se på, om det er tilfældet.

CLSO fortalte videre, at ledelsen har fokus på bevillingsudviklingen for departementet i de kommende år. Det ligger ledelsen meget på sinde at have en balance mellem de opgaver, der skal løses, og de nødvendige ressourcer. Konkrete eksempler herpå er bl.a. EU- formandskabet og organisering af STRUK.

I forhold til budgetanalysens konsekvenser for institutionerne i koncernen svarede CLSO, at disse vil være forskellige for institutionerne.

## **5. Arbejdsmiljø**

### **5.a. Status på ALT-24 handlingsplan**

CLSO orienterede om status på F2. Departementet er i gang med at indhente tilbud fra Cbrain om ekstern undervisning af nyansatte i F2, idet det ikke har været muligt at danne et internt undervisningskorps. En pixi-vejledning til F2 og til Outlook om opdatering af kontaktoplysninger forventes at være klar i starten af 2025.

CLSO fortalte, at der følges fast op på departementets årsplan i direktionen, på chefmøder og på afdelingsmøder mhp. at sikre bedre planlægning og koordination af store forløb.

CLSO pegede på den ændrede kadence for LUS og MUS, som skal sikre en tydelig retning på årets opgaver.

### **5. b. Årlig drøftelse af arbejdsmiljø**

PSE fremlagde et oplæg om det fysiske arbejdsmiljø, som blev drøftet på mødet. I 2024 har arbejdsmiljøarbejdet været koncentreret om følgende opgaver:

1. Opfølgning på tilbagemeldingerne fra medarbejderne om det fysiske arbejdsmiljø i departementet i forbindelse med ALT-målingen i 2024
2. Arbejdstilsynets besøg i departementet den 19. og den 26. august 2024
3. Flytninger i forbindelse med ændringer i regeringens sammensætning den 29. august 2024.

PSE fortalte, at der på baggrund af tilbagemeldingerne ifm. ALT-målingen er blevet iværksat en række opfølgningstiltag, herunder er der bestilt en ekstra muteboks til 5. sal, og der er flyttet en muteboks fra 4. til 2. sal. Der er indkøbt og opsat flere lamper på de mørke kontorer, især i SHG 10. Der anskaffes noise cancelling headsets, der kan bruges de steder i huset, hvor gener fra arbejdet i flermandskontorer er mest udbredte.

Medarbejderrepræsentanterne gjorde opmærksom på, at medarbejderne på 5. sal i havnefløjen sidder meget tæt – og efterspurgte plan for hvornår muteboks opsættes og høretelefoner uddeles.

PSE informerede om, at der bliver gennemført en ny runde med ønsker til bestillinger fra kontorerne.

Arbejdsmiljørepræsentanten spurgte til muligheden for, at der vælges yderligere en arbejdsmiljørepræsentant, hvilket ledelsen ville vende tilbage med.

## **6. Nyt fra organisationerne**

Medarbejderrepræsentanterne takkede Carlo V. Andersen for indsatsen i sekretærgruppeforummet. Carlo videregiver stafetten til Susanne Hagelberg.

## **7. Resultat fra løntillægsforhandlingerne 2024**

SAM drøftede resultatet af TF 24 på baggrund af det udsendte statistiknotat forud for mødet.

Medarbejderrepræsentanterne fremhævede, at dialogen med cheferne under forhandlingsprocessen havde været effektiv ift. formidling af information. De understregede vigtigheden af, at medarbejdere på barsel kontaktes af deres chef både til lønsamtale, men også med en tilbagemelding efter forhandlingerne er afsluttet.

TRBR fortalte, at HR er i gang med at udarbejde et dialogværktøj for ledere og medarbejdere før, under og efter barsel og at proces vedr. tillægsforhandlinger vil blive integreret i værktøjet.

Der var enighed i SAM om, at der fortsat skal være opmærksomhed på ligeløn ved de årlige tillægsforhandlinger. Statistikken viser en forskel i den gennemsnitlige størrelse af de tildelte tillæg, som i år er højere for mænd end for kvinder.

## **8. MUS – opsamling og centralpulje til kompetenceudvikling og MUS 2025**

CLSO orienterede om, at ledelsen i år har valgt at målrette midler fra den centrale kursuspulje til *Talent for ledelse* for 9 medarbejdere med ledelseslignende

opgaver uden formelt personaleledelsesansvar. Centralpuljen udgør i alt ca. 500.000 kr.

TRBR fortalte, at HR er i gang med at forberede en tids- og procesplan for MUS 2025. Konceptet er det samme, som vi har brugt i 2024.

## **9. Evt.**

CVA foreslog, at der bliver valgt en suppleant for chefgruppen i SAM.

Alle ønskede hinanden god jul.