

Referat fra ordinært Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde

Dato for møde
18. marts 2025

Deltagere

Ledelsesrepræsentanter:

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

Medarbejderrepræsentanter:

- Fuldmægtig Cathrine Falbe Pedersen – CFP (AC-TR)
- Specialkonsulent Jonatan Basby – JOBA (AC-TR)
- Chefkonsulent Kasper Dahl – KDA (AC-TR-suppleant)
- Afdelingssekretær Britta Winberg Olsen – BWO, (HK-TR-suppleant, arbejdsmiljørepræsentant)

Øvrige deltagere:

- Kontorchef Trine Brøbecher – TRBR, HR
- Chefkonsulent Svetla Jakobsen – SVJ, HR (referent)
- Chef for ISDB, Annette Baun Knudsen, under punkt 8
- Chefkonsulent Mette Rye Andersen, ISDB-enheden, under punkt 8

Dagsorden

1. Velkomst

2. Endelig godkendelse af referat fra ordinært SAM-møde den 12. december 2024, ekstraordinært SAM-møde den 31. januar 2025 og ekstraordinært SAM-møde den 21. februar 2025 2.

Referaterne blev godkendt.

3. Orientering fra ledelsen

3.a. Fokus på de faglige overskrifter

Departementschefen orienterede om status på centrale emner for vores ministerområde, herunder:

- Det grønlandske valg
- Forberedelsen af EU-formandskabet, hvor sikkerhed og konkurrencekraft er prioriteter
- Sundhedsreformen, herunder integration af psykiatri og somatik; fordeling af ressourcer og lægedækning samt en række implementeringsopgaver i forbindelse med sundhedsreformen
- Ny organisering af Digital Sundhed
- Kræftplan V

3.b. HR-nøgletal inkl. arbejdstid over norm og fratrædelsesrapport samt ændringer i arbejdstidsloven

Personaleomsætning

Trine Brøbecher (TRBR) konstaterede, at departementet fortsat ligger højt på personaleomsætning, over 20 pct. i 4. kvartal 2024. Det er lidt højere end samme kvartal 2023, men lavere end de to foregående kvartaler. Der er variationer på tværs af afdelingerne. Sammenligner vi med de øvrige departementer, ligger vi i 2. og 3. kvartal af 2024 højere end de øvrige departementer.

Sygefravær

TRBR oplyste, at sygefraværet er steget en del over det seneste år og fortsat er stigende. Sammenligner man 4. kvartal 2024 med 4. kvartal 2023 så er der sket en stigning på 2,4 sygefraværsdage i gennemsnit pr. medarbejder. Den positive tendens er, at andelen af medarbejdere med 0 sygefraværsdage inden for de seneste 12 måneder er steget siden 3. kvartal 2024 fra 20, 2 pct. til 21, 4 pct.

Arbejdstid over norm

TRBR oplyste om arbejdstid over norm for fuldmægtige og konsulenter i 2024, at oversigten viser, at størstedelen af de fuldmægtige arbejder 150 timer eller derunder over norm om året. Rådighedsforpligtelsen er ikke trukket fra antallet af

timer over norm. Der er færre fuldmægtige, der arbejder mere end 300+ arbejdstimer over norm sammenlignet med 2023.

For konsulenterne viser oversigten, at størstedelen arbejder mindre end 150 timer udover deres arbejdstidsnorm om året.

Fratrædelsesrapport

TRBR kommenterede nedslagspunkter fra fratrædelsesrapporterne i 2024 sammenlignet med rapporten for 2023. Fratrædelsesrapporten genereres ud fra besvarelsene til et spørgeskema sendt til medarbejdere, der har valgt at fratræde deres stilling.

Besvarelsene viser, at der er flere områder, vi skal kigge på, f.eks. tilfredshed med arbejdets indhold, balance mellem opgaver og tid samt udviklingsmuligheder, hvor der er sket fald siden sidst.

Rapporten viser en forbedring i antallet medarbejdere med under 2 års ansættelse, der synes, at deres introduktion har været god, men der er fortsat plads til forbedring.

Til slut er der 44%, der vil anbefale departementet som arbejdsplads, 22% der ikke vil anbefale arbejdspladsen, og en tredjedel af de adspurgte, der ikke ved, om de vil anbefale departementet som arbejdsplads.

Der fulgte en drøftelse af tendenserne i rapporten. Tendenserne i rapporten bliver drøftet også på chefseminaret den 24.-25. marts.

TRBR informerede om, at HR arbejder på et koncept om 6 måneders-dialog mellem HR og nyansatte medarbejdere. Formålet er at bruge feedbacken til fremadrettet at kunne tilpasse rekrutteringsprocessen, onboarding og introduktion. Vi vil fortsat arbejde med feedback via spørgeskema, når medarbejderne fratræder.

Ændringer i arbejdstidsloven

TRBR orienterede om en ændring af arbejdstidsloven, som indebærer, at alle medarbejders arbejdstid som udgangspunkt skal registreres. Formålet med lovændringen er at sikre, at de gældende arbejds- og hviletidsregler (ikke nye) overholdes.

I departementet registrerer alle medarbejdere arbejdstid i mTime. Udgangspunktet for registreringen er, at der registreres komme- og gåtider.

For at vi som arbejdsgiver skal kunne påse, at arbejds- og hviletidsbestemmelserne overholdes, registreres komme- og gåtider.

TRBR orienterede desuden om, at undtaget fra kravet om registrering af arbejdstid og de nævnte beskyttelsesregler er de såkaldte selvtilrettelæggere dvs. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd og ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. F.eks. ansatte med ledelsesfunktioner.

4. Nyt fra organisationerne

Medarbejderrepræsentanterne udtrykte bekymring om det kvalificerede ansættelsesstop i departementet. De bemærkede, at der er steder i huset, hvor der er færre kollegaer til at løfte opgaverne. De efterspurgte derfor en prioritering og melding om, hvilke opgaver ikke skal løses.

Ledelsen er opmærksom på de konkrete situationer og er i gang med at løse udfordringerne.

5. Status på økonomien

Cecilie Louise Svane Olesen (CLSO) informerede, at status på departementets økonomi forventes at være klar i april.

6. Barselskoncept og opdateret koncernfælles ramme for ligestilling

TRBR fortalte, at den koncernfælles ramme for mangfoldighed og ligestilling indeholder en række fokusområder med tilhørende ligestillingsindsatser. Et af vores indsatsområder er opmærksomhed på medarbejdere, der holder barsel eller forældreorlov. Til at understøtte dialogen med medarbejdere på barsel/forældreorlov er der udarbejdet et koncept for dialog mellem chef og medarbejder før/under og efter orloven. Formålet er at sikre, at medarbejderen forbliver en del af det faglige og sociale fællesskab på arbejdspladsen under orloven.

Konceptet for dialog før, under og efter barsel blev godkendt.

For at sikre en systematisk opfølgning på vores overordnede ramme er det besluttet årligt at følge op. Næste gang nye konkrete indsatser drøftes primo 2026.

TRBR orienterede afslutningsvist om, at ligestillingsloven er ændret, og at ligestillingsredegørelserne i den forbindelse er afskaffet. Samtidig er det besluttet, at måltal og status på ligelig kønsfordeling i øverste ledelse afrapporteres hvert andet år i stedet for hvert år. Den koncernfælles ramme er tilrettet i overensstemmelse hermed, hvilket blev godkendt.

7. Arbejdsmiljø

CLSO orienterede om status på ALT-handlingsplanen og de konkrete indsatser. Vi er i mål med en række indsatser ud fra de tre prioriteter:

- Bedre tværgående samarbejde
- Styrket planlægning og prioritering
- Mere synlighed og tydelig retning

I det videre arbejde skal der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal understøtte bedre organisering af tværgående opgaver og forløb med at stille konkrete redskaber til rådighed. Der skal også udarbejdes retningslinjer for ordentlighed og

god forvaltning til sagsbehandling i F2. Disse indsatser forventes at komme i mål i 2025.

Status på ALT-handlingsplanen bliver publiceret på intra.

8. Rejsevejledning fra ISDB-enheden

Annette Baun Knudsen, chef for ISDB og chefkonsulent Mette Rye Andersen præ-senterede retningslinjer for brug af departementets it-udstyr på farten og på rejser. Retningslinjerne blev drøftet og taget til efterretning.

9. Eventuelt.