

Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAM)

Referat fra ordinært SAM-møde

Dato for møde
18. marts 2026

Deltagere

Ledelsesrepræsentanter:

- Departementschef Svend Særkjær - SVS
- Kontorchef Trine Vig Houe – TVI
- Kontorchef Trine Brøbecher – TRBR, HR
- Kontorchef Mads Grønnegaard-Kieler – MGK (under punkt om økonomi)
- Henriette Benzon Bang – HEB, Arbejdsmiljøleder

Medarbejderrepræsentanter:

- Specialkonsulent 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)

Referent:

- Chefkonsulent Svetla Jakobsen – SVJ, HR

1. Velkomst og meddelelser

Svend Særkjær (SVS) hilste velkommen og informerede om, at kontorchef Mads Grønnegaard-Kieler (MGK), Center for økonomi og koncern (CØK) deltager i SAM-mødet under punktet om økonomi.

2. Endelig godkendelse af referat fra ordinært SAM-møde den 16. december 2025.

Referatet fra ordinært SAM-møde den 16. december 2025 blev godkendt.

3. Orientering fra ledelsen

3.a. HR-nøgletal for 4. kvartal 2025 inkl. merarbejde til orientering

Trine Brøbecher (TRBR) henviste til HR-nøgletal sendt til SAM forud for mødet.

TRBR oplyste, at antallet af årsværk er faldet med 6 fra 3. til 4. kv. 2025 og nu er på 306,3 årsværk. Personaleomsætningen ligger på 18,5%, og er på niveau med tidligere kvartaler i 2025. Sygefraværet er fortsat højt og ligger på gennemsnitligt 11,3 sygefraværdsdage for 4. kvartal 2025.

I forhold til merarbejde for 2025 er der et betydeligt fald i antallet af konsulenter, som har arbejdet mere end 300 timer over deres årsnorm sammenlignet med 2024. I fuldmægtiggruppen er der en lille stigning i antallet af medarbejdere, der har arbejdet mere end 100-200 og 300+ timer over deres årsnorm. Derimod ses der et fald i antallet af medarbejdere, der har arbejdet mellem 200-300 timer udover deres årsnorm.

3. b. Fratrædelsesrapport

TRBR orienterede om hovedpunkterne i fratrædelsesrapporten for 2025. Rapporten genereres på baggrund af spørgeskemabesvarelser fra medarbejdere, som fratræder deres stilling i departementet. Rapporten viser positive tendenser, idet svarene i forhold til samarbejdet med kollegaer, udviklingsmuligheder og work-life balance er bedre end ved den seneste opgørelse i 2024. Samtidig er der også områder, hvor resultaterne er ikke helt så gode. Det gælder særligt i forhold til manglende tilfredshed med arbejdets indhold, ledelsen og løn.

TRBR bemærkede, at der med organisationens fokus for 2026 er igangsat en række initiativer, som styrker nogle af de områder, som fratrædende medarbejdere har peget på som grund til at fratræde, herunder bl.a. i forhold til udviklingsmuligheder.

I forhold til at sikre, at nye medarbejdere introduceres grundigt til opgaverne og til rollen som embedsmand er grundforløbet *Godt fra start i ISM* på vej med forventet opstart efter sommeren.

Dertil skal konsolidering af centerstrukturen medvirke til at styrke variationen i arbejdsopgaverne og give bredere udviklingsmuligheder.

SVS pegede på, at svarene i fratrædelsesrapporten også skal ses i lyset af resultaterne fra ALT26, som giver et bredere grundlag at evaluere på baggrund af.

3. c. Status på ligestillingsindsatser og godkendelse af måltal for kønssammensætning i øverste ledelse

Svetla Jakobsen (SVJ) orienterede om status på ligestillingsindsatserne i departementet. Indsatserne udspringer af den koncernfælles ramme for mangfoldighed og ligestilling. Rammen indeholder forskellige fokusområder, bl.a. rekruttering, ligeløn, efteruddannelse og karriereudvikling, kommunikation og samarbejde, ligelig kønsfordeling i øverste ledelse osv.

Status på indsatserne pr. 1. januar 2026 lægges på intra.

Medarbejderrepræsentanterne understregede, at det var vigtigt at inddrage alle aspekter af ligestilling og ikke alene køn, men f.eks. også alder, etnicitet mv.

Der var enighed om vigtigheden af fortsat at have fokus på medarbejdere på barsel i løntillægsforhandlingsprocessen.

SVJ informerede endeligt om, at alle ministerier hvert andet år skal indberette om status for opfyldelse af måltal og politik for ligelig fordeling af kvinder og mænd i øverste ledelsesniveau. Indberetning vedrørende 2025 skal ske i maj 2026. Der er pt. ikke en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder (2/4) i departementets øverste ledelsesniveau (direktionen). Der skal derfor opstilles måltal og politik.

Det opstillede måltal på 50/50 blev godkendt og er gældende de næste 4 år.

3. d. Løngennemsigtighedsdirektivet

TRBR informerede om EU's løngennemsigtighedsdirektiv, som har til formål at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder ved at øge gennemsigtigheden omkring lønniveauer. Direktivet træder i kraft den 7. juni 2026.

Det forventes, at et lovforslag fremsættes i Folketinget, når muligt og til ikrafttræden 1. januar 2027.

TRBR informerede om, at HR er i gang med at se på, hvordan vi implementerer direktivet hos os.

3.e. Mobilitet på tværs

TRBR orienterede om, at Koncernledelsesforum (KLF) i efteråret havde godkendt udarbejdelsen af værktøjer til at fremme og gøre mobilitet på tværs af koncernen lettere.

Værktøjerne, der findes på intra består bl.a. af trin-for-trin guides til medarbejdere og ledere i forbindelse med praktik/udlån/jobbytte.

4. Nyt fra organisationerne

Medarbejderrepræsentanterne orienterede om, at der blev afholdt møde i AC-bestyrelsen, hvor et af emnerne har været udrulning af resultaterne fra overenskomstforhandlinger.

Et andet emne af stor interesse har været resultaterne fra ALT-evalueringen 2026 og opfølgningsindsatsen.

Medarbejderrepræsentanterne kommenterede på initiativerne fremlagt på husmødet den 10. marts. Det var deres indtryk, at medarbejderne var positive i forhold til *Arbejdslivet i udvikling* særligt i forhold til muligheden for anerkendelse af alternative karriereveje til ledelse. De så samtidig frem til at bruge materialet i praksis.

Brugen af AI havde også stor interesse blandt medarbejderne. Medarbejderrepræsentanterne spurgte til baggrunden for, at departementet havde valgt at bruge ChatGPT og ikke andre løsninger.

Henriette Benzon Bang (HEB) fortalte, at direktionen havde besluttet, at departementet skulle gå videre med tre AI-løsninger for at imødekomme departementets behov: grundmodellen SIT-GPT/STAT-GPT, ChatGPT gratis til alle + 5 ChatGPT Business til brug for fuld internetvendt AI-løsning og Kaila som juridisk værktøj.

HEB orienterede desuden om, at den gældende vejledning for brug af generativ AI i departementet var blevet opdateret som led i udrulning af ChatGPT, og at den ville blive præsenteret på afdelingsmøder.

Medarbejderrepræsentanterne informerede om, at der som opfølgning på tidligere dialogmøder om levereglerne mellem departementschefer og tillidsrepræsentanter på Slotsholmen, forberedes et nyt dialogmøde, som forventes at blive faciliteret af Finansministeriet.

Håndtering af merarbejde

I forbindelse med tilpasningsrunden i efteråret blev det aftalt at drøfte departementets praksis for håndtering af merarbejde.

Baggrunden var bl.a. departementets model for akkumulering af afspadsering over tid, som er mere fleksibel end overenskomsten for akademikere lægger op til.

TRBR bemærkede, at afspadsering i henhold til AC-overenskomsten som udgangspunkt skal afvikles kvartalet efter, det er optjent. Og i særlige tilfælde kan afspadsering udskydes i op til et år. Praksis hos os har været, at afspadsering har kunnet akkumuleres ubegrænset over tid.

TRBR tilkendegav, at både ledelse og medarbejderne har et ansvar for at sikre, at merarbejde følges af den nødvendige hvile, og at der opleves en balance i arbejdslivet. Samtidig er der behov for, at ledelsen tager højde for de økonomiske rammer, vi agerer under og de økonomiske hensyn vi fortsat skal udvise.

TRBR understregede, at det på den baggrund er vigtigt at se på vores hidtidige praksis og justere i nødvendigt omfang for at kunne balancere de forskellige hensyn.

SVS bemærkede endelig, at HR og CØK vil se på, hvordan det bedst muligt kan sikres, at den fremadrettede praksis for håndtering af merarbejde tager hensyn til medarbejdernes restitution, departementets økonomi og er i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten.

Der vil være løbende dialog med tillidsrepræsentanterne, så en ny praksis forankres bedst muligt.

5. Status på økonomien

Mads Grønnegaard-Kieler (MGK) orienterede om status på departementets budget for i år, som er i god gænge og inden for de budgetterede rammer.

MGK redegjorde desuden for det aktuelle antal årsværk, hvor der ses et fald sammenlignet med sidste år.

6. Arbejdsmiljø

Medarbejderrepræsentanterne fulgte op på resultaterne fra ALT-evaluering 2026 efter det ekstraordinære møde i SAM den 11 marts, hvor ALT-resultaterne blev præsenteret.

Medarbejderrepræsentanterne kommenterede, at de overordnede resultater for departementet viser, at det tværgående samarbejde og oplevelsen af stress er blevet bedre siden 2024. Samtidig er trivsel og motivation, retfærdighed og arbejdsmængde og frister blevet dårligere siden sidste måling.

De understregede, at de enkelte kontorer/ centre har forskellige emner, der optager dem. Derfor har dialogmøderne meget stor betydning i opfølgningsprocessen, og kontorchefernes spiller en central rolle i den.

SVJ tilføjede, at der på baggrund af dialogmøderne i kontorer og centre skal udarbejdes lokale handlingsplaner.

Det blev aftalt, at der nedsættes en arbejdsgruppe under SAM bestående af medarbejdere og ledere, som skal bidrage til den fælles strategiske handlingsplan for departementet.

HEB fortalte, at resultaterne fra ALT 26 på det fysiske arbejdsmiljø opsamles, og der bliver fulgt op på de konkrete anmeldelser. De fleste kommentarer om behov for forbedring omtaler temperaturen i departementet. Derefter følger lyd og luftkvalitet.

7. AI - Retningslinjer for brug af ChatGPT i departementet

HEB informerede, at AI-retningslinjerne for brug af ChatGPT er sendt til skriftlig orientering i SAM. De skal endeligt godkendes af departementets informationssikkerhedsudvalg. Der skal desuden udarbejdes en risiko- og legalitetsvurdering for brug af ChatGPT, inkl. ChatGPTBusiness, som skal være færdig, inden retningslinjerne udsendes til alle medarbejdere. Hvis risiko- og legalitetsvurderingen fører til ændringer i retningslinjen, vil Samarbejdsudvalget blive orienteret på ny.

8. Evt.

Det blev aftalt, at HR indkalder medarbejderrepræsentanterne til en indladende drøftelse de årlige løntillægsforhandlinger.