

## Referat af SAU-mødet den 15. september 2020 (afholdt via Skype)

Tilstede: JAH, BOE, LMI, AVL, JL, OSK, VAR, AMP (referent)

Ikke tilstede: HJ

### 1. Godkendelse af dagsorden

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.

### 2. Arbejdsmiljø

#### 1. Indeklima

BOE orienterede om, at vi nu er på endnu en opfølgingsplan i forhold til indeklimaet. Der afventes medio september en orientering fra DEAS om, hvilke tiltag der vil blive iværksat for at afhjælpe de tilbagevendende udfordringer. Hvis tiltagene udebliver eller ikke synes tilstrækkelige, er det aftalt med Bygningsstyrelsen, at deres udlejningsenhed vil blive inddraget.

Arbejdsmiljøorganisationen vil blive orienteret, når der er nyt i sagen.

#### 2. Rengøring

AVL orienterede om, at EKA flere gange har oplevet, at der ikke er blevet gjort ordentligt rent, bl.a. er borde ikke blevet tørret af, og skraldespande er ikke blevet tømt. Hele SAU erklærede sig enig i, at der var et problem med manglende eller for ringe rengøring, og at der skulle strammes gevaldigt op, særligt med tanke på risikoen for coronasmitte.

BOE oplyste, at han allerede har bedt om et møde med BYGST i forhold til opfølgning på den manglende rengøring.

### 3. IT

#### 1. Status på større projekter

Indberet KFST er gået i luften.

Styrelsen har opstartet et projekt kaldet ”Den digitale studentermedhjælper”, som indebærer, at ADM i løbet af efteråret sammen

med styrelsens data scientists skal udarbejde et proof of concept for en løsning, der kan hjælpe konkurrenceområdet med at håndtere anmodninger om aktindsigt/egen access ved hjælp af både RPA og machine learning.

#### 4. Orientering fra ledelsen

##### 1. Status på Coronasituationen

JAH oplyste, at udgangspunktet nu igen er hjemmearbejde, og at den seneste melding er, at det løber til og med udgangen af september. Det er dog fortsat muligt at komme ind på kontoret efter konkret aftale med sin chef, og der er derfor ikke tale om en decideret nedlukning, således som det skete i foråret.

OSK nævnte, at mange af medarbejderne var ærgerlige over igen at være sendt hjem.

Der var enighed i SAU om, at det tværgående samarbejde lider under en hjemsendelse. I forlængelse heraf nævnte JL, at der også er nogle opgaver, der løses bedre, når man er sammen med sine kolleger, og OSK nævnte, at der kan være medarbejdere, hvis partner fx er hjemme på barsel med et lille barn, og at det derved kan være svært at finde ro til at arbejde. JAH kvitterede med, at ledelsen godt er klar over, at der er nogle medarbejdere, der af forskellige årsager ikke har det godt med at skulle arbejde hjemmefra, så det vil ledelsen være ekstra opmærksom på.

##### 2. Status på hjemmearbejde efter Corona

OSK orienterede om, at nogle medarbejdere over for TR har udtrykt bekymring for, at ledelsen ikke vil tage de gode erfaringer fra hjemsendelsen med videre i forhold til at øge muligheden for hjemmearbejde, når vi er tilbage i normalsituationen. JL supplerede i forlængelse heraf, at flere medarbejdere måske også har fået øjnene op for fordelene ved hjemmearbejde.

JAH oplyste, at der i øjeblikket arbejdes på at uddybe styrelsens gældende retningslinjer vedr. hjemmearbejde, som allerede i dag giver mulighed for at arbejde hjemme efter aftale med nærmeste chef.

JAH bemærkede dog, at overlæggeren for omfanget af aftalt hjemmearbejde over tid i gennemsnit er én arbejdsdag om ugen. Dette skyldes, at såfremt der i gennemsnit over tid arbejdes hjemme mere end én dag om ugen, så skal arbejdspladsens indretning på bopælen leve op til kravene i arbejdsmiljøloven, og det har styrelsen ikke økonomi til.

OSK foreslog, at en måde hvorpå medarbejdernes bekymringer måske kan mindskes, er at ledelsen kommunikerer mere om deres overvejelser vedr. hjemmearbejde. JAH var enig.

I forlængelse heraf bemærkede VAR, at der forhåbentlig også vil ske en kulturændring i styrelsen/ministeriet i forhold til at gå på arbejde med symptomer på andre virussygdomme, fx influenza. Han håber, at flere vil få mulighed for at blive hjemme og arbejde, hvis de har milde symptomer på sygdom, i stedet for at tage ind på kontoret, hvor de risikerer at smitte kollegerne.

### 3. Status på styrelsens MRP 2020

Der er gjort intern status på styrelsens mål- og resultatkontrakt i juni 2020. Status viste, at alle mål forventes opfyldt ved udgangen af året. Næste status skal foreligge i september 2020.

Departementet har startet en proces op med genforhandling af mål i MRP 2020, og mål kan genforhandles, hvis departementet vurderer, at der er grundlag for det.

### 4. Indførelse af whistleblowerordning, bilag 1

JAH orienterede om, at en kommende ny whistleblowerordning har til formål at øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i myndighederne – og herved afsløre og afdække forsømmelser i den offentlige sektor. Der er tale om et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl m.v.

Det er op til det enkelte ministerium, om man vil etablere én central ordning, eller om der etableres flere decentrale ordninger i departementet og underliggende styrelser. Pt. er DEP i gang med at afklare, hvordan WB-ordningen skal organiseres i EM.

BOE oplyste, at Finanstilsynet har haft en whistleblowerordning i 6 år, og at de har haft én reel henvendelse på alle de år.

### 5. Ny ferielov og nye ferieretningslinjer

Den 1. september 2020 trådte den nye ferielov og styrelsens reviderede ferie og fleks retningslinjer i kraft, og det betyder, at vi nu er gået over til samtidighedsferie, hvor ferien optjenes og tilskrives løbende hver måned.

Det er et komplekst regelsæt, hvorfor der er blevet kommunikeret om de nye regler og retningslinjer på Intra, og KHR har afholdt infomøder om emnet via Skype, hver medarbejderne bl.a. har haft mulighed for at stille spørgsmål.

#### 6. Status på evaluering af styrelsens lønpolitik

JAH orienterede om, at det - på baggrund af resultatet af undersøgelsen vedr. styrelsens lønpolitik, hvor der var overordnet positive tilbagemeldinger - er ledelsens vurdering, at der ikke er behov for at ændre i lønpolitikken. Dog vil der ske en forenkling af processen på de interne linjer, og så vil der blive strammet op på kommunikationen generelt.

SAU tog dette til efterretning.

#### 7. Arbejdsglædemåling

KFST har besluttet at gennemføre en lokal arbejdsglædemåling efter samme model som de målinger, der blev gennemført jævnligt for nogle år siden. Undersøgelsen skulle oprindeligt have været gennemført ultimo september, men pga. hjemsendelsen udskydes den indtil videre en måneds tid.

### 5. Orientering fra medarbejderne

OSK orienterede om, at han på det seneste MSU-kaffemøde havde fortalt, at indmeldingssystemet vedr. den fælles facility management ordning opleves meget rigidt, og at det kan tage op til flere dage at få løst en opgave. Medarbejdere i KFST løser derfor selv mange af opgaverne, og det er en bekymring, at dette ikke vil fremgå af en kommende evaluering.

BOE understregede, at ledelsen godt er klar over dette, og styrelsen italesætter det løbende overfor relevante parter.

### 6. Aktuelle sager

#### 1. Status på MUS

MUS er skudt i gang på Intra, hvor al materialet findes, og cheferne bør være godt i gang med at få lagt samtalerne i kalenderen.

På trods af hjemsendelsen holdes der indtil videre fast i tidsplanen for MUS, som skal være afsluttet i uge 43, hvilket SAU tog til efterretning.

## **7. Økonomi**

### **1. Orientering om budget 2020 og FFL21**

Pga. udsigten til tilgang af nye opgaver i 2021 ser økonomien for 2021 pt. nogenlunde ud.

## **8. Eventuelt**

Der var ingen emner til dette punkt.

## **9. Næste møde**

Næste møde afholdes den 26. november 2020.