

Referat af SAU-mødet den 8. december 2020

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

Ikke tilstede: HJ

1. Godkendelse af dagsorden

JAH startede med at byde MSM, ny AC tillidsrepræsentant, velkommen.

SAU godkende dagsordenen.

2. Arbejds miljø

1. Indeklima

Vi har fået ny kontaktperson hos BYGST, som lægger pres på DEAS, og vi er blevet lovet en handlingsplan meget snart. Pga. hjemmearbejdet har vi imidlertid ikke haft så mange sager vedr. indeklima som tidligere år, men det er vigtigt, at det er i orden, når vi kommer tilbage.

AVL er glad for at der er lys for enden af tunnelen, og tilkendegav, at det er dejligt, at der nu ser ud til at ske noget.

2. Rengøring

På baggrund af den tidligere hændelse, hvor der ikke blev gjort ekstra rent som aftalt, bekræfter ISS nu dagligt, at de gør rent som aftalt og iht. de ekstra krav, der stilles i forbindelse med corona.

BOE oplyste, at der vil blive gjort hovedrent mellem jul og nytår.

3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse, bilag 1

Det blev aftalt, at der via Intra skal gøres opmærksom på, at Anita er ”ny” arbejdsmiljørepræsentant, og at medarbejderne kan komme til hende, hvis de har udfordringer med arbejdsmiljøet.

Der var enighed om, at de store udfordringer det seneste år primært har været rengøring og indeklima, og at udfordringerne er blevet drøftet og håndteret løbende.

Pga. corona har det også været et atypisk år, og da hjemsendelsen viste sig at blive langvarig, fik vi i efteråret fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø på hjemmekontorerne, og derfor blev medarbejderne tilbudt at få leveret borde, stole mv. hjem. 25 medarbejdere har ønsket at få sendt borde hjem, men der er imidlertid lang leveringstid på hæve-sænkeborde, da leverandøren ikke kan levere.

Der var enighed om, at det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med hjemmearbejdet er et område, der skal være meget fokus på, og at der skal tages særligt hånd om nye medarbejdere, da det er meget svært at starte virtuelt på en ny arbejdsplads. MSM bemærkede, at det er vigtigt, at cheferne er tilstede og sætter god tid af til introduktion og snak i den første tid, når der starter nye medarbejdere. OSK supplerede med, at det er vigtigt for medarbejderne, at direktionen tilkendegiver, at de godt ved, at situationen kan være svær for medarbejderne.

AVL har ikke fået henvendelser om dårlig trivsel, men mange medarbejdere tilkendegiver, at det godt kan være lidt svært engang imellem. I forlængelse heraf roste hun julekalenderinitiativet, som værende et rigtig godt initiativ til at få samlet styrelsen i denne tid.

AVL spurgte til sygefraværet. BOE oplyste at det faldt drastisk i foråret, og steg så småt i august og september, og at det nu er tilbage på samme niveau som i januar og februar. Der er ganske få medarbejdere, der har registreret sygefravær på coronakontoen i mTIME. Der var enighed om at gøre opmærksom på kontoen på Intra, da SAU ikke var sikker på, at alle medarbejdere kender til kontoen.

3. IT

1. Status på større projekter

Styrelsen er i gang med at anskaffe videomøderumsudstyr, da der er et behov for flere gode møderumsfaciliteter.

Der er desuden indkøbt web-kameraer og bordmikrofoner, som kan lånes/udleveres til medarbejdere med et behov.

Der arbejdes i samarbejde med styrelsens data scientists på et proof of concept for digitalisering af behandlingen af aktindsigts-

anmodninger på konkurrenceområdet gennem brug af kunstig intelligens og RPA. Værktøjet skal bistå sagsbehandlerne ved aktindsigtsanmodninger som en ”digital studentermedhjælper”.

Herudover kigger Koncern HR på muligheden for at digitalisere både lønforhandlingsprocessen og genereringen af materialet, der bruges i forbindelse med lønforhandlingerne.

4. Orientering fra ledelsen

1. Status på Coronasituationen og hjemmearbejdet

Regeringen har strammet restriktionerne for Hovedstadsområdet, hvilket betyder, at udgangspunktet er, at alle medarbejdere arbejder hjemmefra til den 3. januar, medmindre der varetages kritiske opgaver. Der er således tale om, at det ikke længere er muligt at aftale med sin chef, at man møder ind i Valby, fordi man ønsker luftforandring fra hjemmekontoret. Desuden blev hjemsendelsen generelt forlænget til og med udgangen af februar 2021.

I forbindelse med onboarding af nye medarbejdere har flere centre benyttet sig af muligheden for, at enkelte medarbejdere kunne være fysisk tilstede i Valby sammen med den nye kollega, da det er meget svært at starte som ny medarbejder på distancen, og vi håber at finde en måde, hvorpå det fortsat vil være en mulighed under de nye retningslinjer.

MEDST ændrede efter sommerferien retningslinjerne for frihed til pasning af børn, således at udgangspunktet gik tilbage til det oprindelige, hvor medarbejderne selv har ansvaret for at få passet deres børn, hvis de ikke kan komme i institution/skole pga. corona. Udgangspunktet er dog fortsat, at der skal udvises fleksibilitet i sådanne situationer, og såfremt et barn er hjemsendt, fx fordi institutionen eller klassen er lukket ned, kan der i helt særlige tilfælde godt drøftes mulighed for tjenestefri med løn, hvis det er umuligt for medarbejderen at lægge de 37 timer om ugen, fordi barnet er pasningskrævende. Der vil dog være tale om en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde set ud fra en samlet vurdering af medarbejderens situation, flekskonto mv. OSK gav udtryk for, at det er vigtigt, at det kommunikeres rigtigt fra chefernes side, og at såfremt der er udfordringer, så bør tilgangen være fleksibilitet og fokus på mulige løsninger.

Retningslinjerne for eksterne møder og deltagelse i kurser er fortsat de samme, og det gælder derfor fortsat, at direktionen eller Forbrugerombudsmanden skal godkende al deltagelse i eksterne møder og kurser - uanset om de holdes i Valby eller eksternt.

Det klare udgangspunkt er dog, at møder holdes digitalt – og det samme gælder ansættelsessamtaler.

2. Sexisme

TR'erne er på de uformelle TR-møder blevet orienteret om KFST's planer om at lave en undersøgelse blandt medarbejderne om to uafhængige temaer: Sexisme og God omgangstone. Undersøgelsen er sat på hold, da der er overvejelser om at lave en bredere undersøgelse i centraladministrationen. Vi afventer udkommet af disse overvejsler, inden vi evt. går videre med undersøgelsen.

MSM bemærkede, at det har været fint, at JAH har italesat emnet på fællesmøder.

3. Status på styrelsens MRP 2020

ADM har gjort status på AP 2020 og MRP 2020, og status er p.t., at det forventes, at alle mål i MRP 2020 bliver opfyldt inden udgangen af 2020.

4. Status på etableringen af en whistleblowerordning

Whistleblowerordningen i KFST trådte i kraft den 1. november 2020 i form af en midlertidig manuel kuvertordning. Der arbejdes på en digital løsning, hvor ADM pt. er i gang med kontraktudarbejdelsen. Løsningen forventes at være oppe at køre inden årsskiftet. Det er Stefan og Tine, der er ansvarlige for at behandle anmeldelser, der kommer ind via ordningen. På baggrund af erfaringer fra andre steder forventes det ikke, at ordningen vil blive brugt i stort omfang.

5. Arbejdsglædemåling

SAU er tidligere blevet orienteret om, at vi gerne vil gennemføre en arbejdsglædemåling i efteråret 2020. Den er sat på hold pga. hjemsendelsen. Forhåbentlig kan den gennemføres i det nye år.

5. Orientering fra medarbejderne

1. Ny AC tillidsrepræsentant

OSK introducerede MSM som ny AC tillidsrepræsentant. Mette blev valgt i stedet for Vagn, som valgte at stoppe i forbindelse med Djøf's generalforsamling i efteråret 2020. MSM har siddet i FO siden 2014, hvor hun i dag sidder i markedsføringskontoret, og hun har været en del af Djøf's bestyrelse i KFST i ca. 4 år.

6. Aktuelle sager

1. Opstart af lønforhandlinger 2021

Direktionen afholder i øjeblikket dialogmøder med de enkelte kontorchefer med henblik på en indledende snak om forventninger til den kommende lønforhandlingsrunde. I uge 51 vil direktionen fastlægge det samlede budget for lønforhandlingerne. Orientering om de kommende lønforhandlinger vil blive lagt på Intra i uge 4. Der er endnu ikke taget stilling til det endelige budget for forhandlingerne, men BOE oplyste, at det er forventningen, at den økonomiske ramme vil være på niveau med de tidligere år.

7. Økonomi

1. Orientering om budget 2020 og FFL21

Både budget 2020 og 2021 er i balance, så det ser positivt ud, selvom vi startede 2020 med nogle meget stramme budgetter.

Vi får i 2021 en række nye opgaver bl.a. ECN+, Self cleaning (OK) og en række nye opgaver for VAND. Det betyder, at vores bevillinger stiger i 2021, men vi har samtidig også de sædvanlige besparelser, hvorfor der er behov for at finde den rigtige måde at sikre en hensigtsmæssig håndtering af de nye opgaver.

Der er ikke umiddelbart udfordringer i forbindelse med konsulentloftet i 2021, men vi står bl.a. overfor, at Stormrådet skal have et nyt stort IT-system, og vi får nok også brug for en del ekstern advokatbistand, når vi selv skal til at føre sager på baggrund af ECN+.

8. Eventuelt

1. Evaluering af arbejdet i SAU, bilag 2

OSK fortalte, at TR er glade for samarbejdet, og at han synes, vi har en super god måde at løse ting på, og at der er en god og åben dialog, der gør, at vi kan diskutere ting på forkant. Det er utrolig sjældent, at vi har konflikter, og i givet fad anerkender vi, at det er konfliktstof, og så kommer vi videre derfra. BOE erklærede sig helt enig og er glad for den fortrolighed, der er mellem parterne.

9. Næste møde

Næste møde afholdes 9. marts 2021.