

Referat af SAU-mødet den 9. marts 2021

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

Ikke tilstede: JL

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

2. Arbejdsmiljø

1. Manglende varme på CJV

DEAS arbejder fortsat på at få udbedret skaderne efter seneste driftsnedbrud, og der ventes pt. på reservedele fra udlandet.

BYGST stiller sig uforstående over for den meget ringe administration fra DEAS' side. Samtidig vil BYGST efterlyse den endelige plan for forbedring af varmforsyningen på CJV samt tidshorisonten for projektet. KFST har tæt kontakt med BYGST omkring opfølgning.

3. IT

1. Status på større projekter

Styrelsen får i 2021 opdateret 360 til seneste version, da vi i dag har en gammel løsning. I forbindelse med opdateringen vil de digitale samarbejdsrum blive udskilt i en særskilt løsning. Den vil basere sig på seneste version, så vi håber, at den vil være mere stabil end den eksisterende. Samtidig er det planen at gennemgå styrelsens skabeloner og udvikle en ny version af "Excel Engine", som bruges til at lave figurer og tabeller i styrelsens design. Dette arbejde går i gang i løbet af foråret.

Styrelsens data scientist har udviklet et proof of concept for en digital studentermedhjælper, som kan hjælpe med at besvare aktindsigtsanmodninger på konkurrenceområdet. I 2021 er det planen at teste og forbedre den digitale studentermedhjælper og vurdere, hvordan den kan rulles ud i centrene.

ADM har i øjeblikket gang i flere store EU-udbud, bl.a. har VAND fundet en vinder af deres udbud af et nyt it-system, hvor der skal laves en ny indberetnings- og kommunikationsportal samt et datavarehus.

I maj vil der som sædvanlig blive sat gang i en GDPR-awareness-kampagne.

4. Orientering fra ledelsen

1. Status på Corona

JAH orienterede om, at de nuværende skærpede restriktioner er gældende til og med 5. april, og at der dagligt er ganske få medarbejdere til stede på CJV. Når rammerne for en genåbning kendes, vil bygningen blive klargjort efter de til den tid gældende retningslinjer.

2. Status på trivselsmålingen i februar

Det er svært at konkludere noget håndfast om resultaterne, da der ikke er tidligere resultater at sammenligne med, men sammenfattende viser undersøgelsen, at alle har forståelse for, at det er udefrakommende forhold, der har forårsaget hjemsendelsen, og glæder sig utroligt meget til at komme fysisk tilbage til CJV.

Der er enkelte medarbejdere, der ikke trives så godt under hjemsendelsen, men der er ikke nogen sammenhæng mellem travle centre og dårligere trivsel, og spredningen inden for centrene er større end spredningen mellem centrene.

Det som medarbejderne især savner nu, er de sociale og faglige relationer til kollegaer og chef i fysisk form i stedet for digitalt og en betydelig bedre adskillelse mellem arbejds- og privatliv.

Der var enighed i SAU om, at det - særligt for så vidt angår nyan-satte - er dejligt at konstatere, at undersøgelsen ikke giver belæg for at konkludere, at de oplever situationen væsentlig værre end de øvrige i KFST.

Både direktion og kontorchefer bliver ved med at have fokus på trivsel, og ideer til trivselsfremmende aktiviteter er som altid meget velkomne. Pt. har vi et oplæg med Svend Brinkmann og en påskefrokost ”i bogen” og arbejder også på et nyt virtuelt kaffemøde for hele huset efter påske. TR gav udtryk for, at de finder niveauet for tiltag på styrelsesniveau passende.

Der var enighed om, at det er vigtigt, at cheferne er ekstra opmærksomme på de medarbejdere, der ikke trives så godt under hjemsendelsen. MSM bemærkede, at medarbejdernes personlighed som enten introvert eller ekstrovert nok også har betydning for, hvordan de trives under hjemsendelsen. JAH oplyste, at styrelsen vil genbesøge styrelsens retningslinjer for hjemmearbejde på den anden side af corona.

Alt efter hvordan restriktionerne ser ud efter påske, overvejer styrelsen at gentage trivselsmålingen.

3. Status på opgørelse af MRP 2020

Målopfyldelsen for mål- og resultatkontrakten 2020 opgøres i årsrapporten for 2020, som er ved at blive udarbejdet. Status er, at opfyldelsesgraden p.t. vurderes til være 97,5 pct. Der er 10 mål, som er opfyldt, og et enkelt internt mål som er delvist opfyldt.

4. Status på styrelsens MRP 2021

Udarbejdelsen af arbejdsprogrammet for 2021 og mål- og resultatkontrakten for 2021 er blevet forsinket, bl.a. pga. Covid-19, og er ikke startet op endnu.

5. OK21

Forhandlingerne om nye overenskomster på statens område i forbindelse med OK 2021 er afsluttet med forlig. Der er for alle overenskomsterne tale om 3-årige overenskomster gældende fra 1. april 2021.

Forligene indeholder bl.a. 1) en økonomisk ramme på 6,75 pct., herunder generelle lønstigninger på 4,42 pct. over de næste tre år, 2) Seniorbonus pr. april 2022, hvor 62 årige får ret til en seniorbonus på 0,8 pct. af den faste løn, som kan konverteres til 2 fridage eller pension, og 3) Ændringer af HK'ernes pension, hvor karensperioden ændres fra 4 til 2 år og aldersgrænsen på 25 år udgår. Det betyder, at disse medarbejdere hurtigere får adgang til pension sammenlignet med i dag.

6. EM's kursuskatalog 2021, bilag 1

Koncernens fælles kursuskatalog er opdateret med kurser for 2021 og et nyt layout og ligger på Intra og i Campus.

På grund af corona udbydes mange af kurserne i 2021 virtuelt, mens andre afventer mulighed for fysisk fremmøde.

I 2020 var der desværre flere af kurserne, som blev aflyst pga. corona, herunder fx kurset om digitalisering, ny teknologi og agil udvikling som vi udbyder i samarbejde med DTU. Kurset udbydes igen til efteråret med fysisk tilstedeværelse.

LMI oplyste, at styrelsens interne konkurrenceskole pt. afholdes virtuelt i mindre skala, og vores onboardingprogram indeholder en del kurser, som det er obligatorisk at deltage i, og som ADM følger op på mht. deltagelse.

7. Henvendelser til SOS i 2020, bilag 2

Der var i 2020 i alt 8 henvendelser til SOS, hvoraf 2 var privatrelaterede og de resterende 6 var arbejdsrelaterede. Heraf var 5 pga. stress/udbrændthed og 1 pga. funktionsproblemer (udfordringer med at fungere i jobbet).

Til sammenligning var der i 2019 i alt 10 henvendelser til Falck Healthcare fra medarbejdere fra KFST, heraf var 50 % arbejdsrelateret – og alle 5 pga. stress/udbrændthed.

Antallet af arbejdsrelaterede sager ligger således på samme niveau i 2020 som i 2019.

8. Revideret koncernseniorpolitik, bilag 3

Skatteministeren udsendte i august måned en opfordring til sine ministerkolleger til, at vi lokalt på de enkelte statslige arbejdspladser fokuserer på den erfaring, viden og kompetencer, som seniorer tilfører arbejdspladsen. På den baggrund besluttede EM's ledelse at "afstøve" den eksisterende seniorpolitik.

OSK pointerede, at det er et meget vigtigt emne – ikke kun for medarbejdere der har nået pensionsalderen – men også for de 50-årige, som har ca. 20 år tilbage på arbejdsmarkedet. Denne type medarbejdere skal ind i en ny fase af deres liv med mere tid/overskud efter at børnene er flyttet hjemmefra, og det kan overvejes, om man kan bruge deres gennem mange år opbyggede kompetencer anderledes og bedre. Det kunne overvejes at tilrettelægge kurser målrettet denne målgruppe. JAH vil tage overvejelserne med tilbage og tilkendegav, at det er en god ide at brede fokus ud.

9. Status på tiltag til forebyggelse vedr. seksuel chikane på det statslige område

I november 2020 præsenterede Beskæftigelses- og ligestillingsministeren en række initiativer, der skal forebygge seksuel chikane. Regeringen inviterede bl.a. i december 2020 arbejdsmarkedets

parter til trepartsdrøftelser om emnet og har endvidere lagt op til at udvide whistleblowerordningen, så der også kan anmeldes sager om seksuel chikane ad den kanal.

Derudover har Medarbejderstyrelsen lavet en temahjemmeside om seksuel chikane, hvor man også finder link til Arbejdstilsynets særlige hotline om bl.a. seksuel chikane på arbejdspladsen.

JAH oplyste, at det er et emne, som styrelsen tager meget alvorligt. Han orienterede om, at direktionen på et tidligere tidspunkt gerne ville lave en undersøgelse om emnet, som dog blev sat i bero af DEP i forventningen om, at der skulle laves en undersøgelse på koncernniveau. Imidlertid er den koncernfælles undersøgelse endnu ikke blevet til noget, fordi DEP afventer resultatet af trepartsdrøftelserne, og nu har vi arbejdet hjemme så længe, at det ikke giver mening at gennemføre en undersøgelse af emnet, før vi er vendt tilbage til CJV. Det er fortsat planen, at der skal gennemføres en undersøgelse, når vi alle sammen er tilbage på kontoret og har været der et stykke tid.

5. Orientering fra medarbejderne

Der var ingen emner til dette punkt.

6. Aktuelle sager

1. Status på lønforhandlingsproces

Cheferne har indsendt deres indstillinger til varige lønforbedringer, resultatløns og honorering af konsulents merarbejde, og der skal afholdes koordineringsmøde blandt cheferne den 10. marts med henblik på at sikre koordinering på tværs af styrelsen. Der afholdes bilaterale møder med hhv. AC og HK den 19. marts om indstillingerne, og direktionen behandler alle lønindstillingerne lige efter påske, hvorefter der afholdes møder om endelig aftaleindgåelse den 9. april.

Der var enighed om, at forhandlingerne indtil videre er forløbet tilfredsstillende.

7. Økonomi

1. Orientering om budget 2021

BOE oplyste, at budget 2021 er stramt grundet konsulentbesparelsen og de sædvanlige besparelser, men det kan godt hænge sammen, hvis vi viser tilbageholdenhed.

I forhold til 2022 er vi allerede i gang med at se på, om vi kan skaffe nogle ekstra penge.

8. Eventuelt

Der var ingen emner til dette punkt.

9. Næste møde

Næste møde afholdes den 1. juni 2021.