

## Referat af SAU-mødet den 1. juni 2021

Tilstede: JAH, BOE, OSK, MSM og AMP (referent)

Fraværende: LMI, JL og HJ

### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

### 2. Arbejdsmiljø

#### 1. Indeklima

DEAS har i løbet af det seneste halve år udskiftet leverandørerne på de forskellige dele af klimanlægget. Endvidere er der udarbejdet en større plan for forbedring af vores indeklima, som bl.a. indeholder en optimering af varmepumperne og opsætning af ekstra måleenheder rundt i bygningen. Bl.a. flyttes styringen af ventilationen ud af huset, hvilket betyder, at der skal etableres nye ventilatorer på taget, som vil give mere præcise målinger og dermed en bedre regulering af systemet. Det er forventningen, at arbejdet vil blive udført i sommerperioden.

I løbet af uge 29 vil der endvidere ske en gennemgang af det ventilationsanlæg, der dækker kantinen.

JAH understregede tillige, at der bliver gjort en stor indsats for at sikre at der bliver gjort ordentligt rent i huset, når nu vi alle skal tilbage og arbejde i Valby.

#### 2. Fysisk APV vedr. hjemmearbejdspladser

KFST gennemførte i marts 2021 en APV vedrørende det fysiske arbejdsmiljø på hjemmearbejdet. Helt overordnet viste undersøgelsen, at ca. 68 procent af respondenterne vurderede, at der var et godt fysisk arbejdsmiljø på hjemmearbejdspladsen. Af de individuelle svar fremgår, at det oftest er private forhold hos medarbejderne, der er en væsentlig årsag til, at det fysiske arbejdsmiljø vurderes som mindre godt. Undersøgelsen viste også, at de fleste var godt tilfredse med det udstyr, som styrelsen havde stillet til rådighed.

OSK roste styrelsen for, at der er blevet gjort så meget for, at medarbejderne skulle have det godt under hjemsendelsen, og at det var tydeligt for medarbejderne, at det lå ledelsen meget på sinde at sikre dette.

### 3. IT

#### 3. Status på større projekter

Mødefaciliteterne er blevet opgraderet, og det fungerer godt og er intuitivt, hvilket er vigtigt, da vi får en periode med hybridmøder.

360 vil blive opdateret i løbet af sommeren, og versionen forventes taget i brug ultimo oktober.

VAND er i gang med at udvikle en ny indberetningsportal og ADM arbejder med udbudsmaterialet til en ny Stormbase.

Vi forventer, at vi skal have nye computere i efteråret, hvilket bliver et stort projekt, men vi afventer en melding fra SIT om, hvornår det mere præcist bliver. Pt. er der forsyningsproblemer vedr. pc'ere pga. corona.

Microsoft har besluttet at lave et europæisk data set-up, så vi håber, at det betyder, at vi kan komme på Office 365 i 2022, når datacentrene i Europa er etableret. Det vil bl.a. også betyde, at vi vil kunne bruge alle funktioner i Teams og alle Microsofts øvrige skyløsninger.

### 4. Orientering fra ledelsen

#### 1. Status på Coronasituationen og genåbningen

Den gradvise genåbning betyder, at der de første to uger af juni må være 20 % af medarbejderne på arbejde, og at der efter den 14. juni må være 50 % af medarbejderne på kontoret. Alle centre har pt. en ugentlig centerdag, hvor hele centret kan møde ind sammen, og efter den 14. juni har medarbejderne derudover mulighed for at møde ind en dag eller to mere.

Retningslinjerne er de samme som tidligere. Dog har vi som noget nyt opstillet en klar forventning om, at man kun møder ind, hvis man har er testet negativ inden for de seneste 72 timer eller på anden vis har et gyldigt coronapas.

MSM bemærkede, at medarbejderne er meget glade for, at den ene centerdag er blevet prioriteret, og at der er en klar forventning om, at man er testet negativ eller har et coronapas, inden man møder op i styrelsen.

Efter sommerferien er det forventningen, at situationen er normaliseret, og vi kan møde fuldtalligt ind på Carl Jacobsens Vej for at starte på en frisk, hvilket afføder spørgsmål om, hvordan hjemmearbejde fremadrettet skal tilrettelægges.

MEDST er pt. i gang med at undersøge erfaringerne med hjemmearbejde hos alle de statslige institutioner, og styrelsen har også sendt resultatet af vores undersøgelser ind til dem. Det er planen, at der skal foreligge en rapport fra MEDST til september med resultatet af undersøgelsen. Der pågår endvidere pt. en debat om emnet mellem A og B-side, og det uvist hvor den ender henne.

JAH bemærkede dog, at man lokalt i KFST har konstateret, at der er fordele ved hjemmearbejdet, men samtidig understregede han, at det også er svært at se en situation, hvor udgangspunktet er hjemmearbejde. Det hele afhænger dog af MEDST's undersøgelse og forhandlingerne mellem parterne, og pt. er retningslinjerne for hjemmearbejde i KFST iht. vores retningslinjer for ferie og fleks, som de altid har været, dvs. at det er muligt at arbejde hjemme efter nærmere aftale med chefen. Dette blev taget til efterretning, men TR understregede, at spørgsmålet om hjemmearbejde i fremtiden har stor betydning for medarbejderne, og at styrelsen bør være opmærksom på, at nogen medarbejdere kan få det svært, når vi alle skal vende tilbage på fuld tid efter sommerferien – og at styrelsen derfor bør have fokus på god re-boarding og så vidt muligt hjælpe medarbejderne med en blød landing. JAH bekræftede, at ledelsen er opmærksom på dette.

## 2. Status på styrelsens MRP 2021

Processen med styrelsens mål- og resultatplan for 2021 er meget forsinket pga. corona. Målene er sendt ind til DEP og ligger pt. hos ministeren. JAH håber, det er på plads inden sommerferien.

## 3. Politik for ligestilling og diversitet, bilag 1a og 1b

EM har udarbejdet en politik for ligestilling og diversitet, som skal implementeres i styrelsen. SAU tog politikken til efterretning, og der var enighed i udvalget om, at det vigtigste er, at eventuelle problemer bliver opfanget, og at der bliver reageret på det.

## 4. MTU/LE, bilag 2

Der vil blive gennemført en MTU/LE i hele koncernen i efteråret, hvilket ifølge JAH er et fint tidspunkt, da vi forhåbentlig har lidt mere normale tilstande til den tid. Det er Koncern HR, der står for

undersøgelsen, og Rambøll der er systemleverandør. Undersøgelsen gennemføres ultimo september, og rapporterne offentliggøres slut oktober. Der blev ikke gennemført en MTU/LE sidste år pga. konsulentstoppet, så seneste måling er fra 2019.

I KFST planlægger vi endvidere at gennemføre en mindre klimamåling medio juni, som bl.a. også vil indeholde spørgsmål vedr. re-boarding.

## 5. Orientering fra medarbejderne

### 1. Udfordringer vedr. GDPR

OSK orienterede om, at der i FORCE er udfordringer ift. de begrænsninger der er for, hvilken software og hvilke skyløsninger der pt. må anvendes i styrelsen. De mangler bl.a. et program, hvor de kan brainstorme virtuelt – og som de også gerne ville kunne bruge, selvom møderne ikke længere skulle være virtuelle. Sådanne programmer findes og virker rigtig godt, men grundet GDPR-reglerne, må de ikke anvende dem.

BOE understregede, at det desværre er en følge af Schrems II dommen, at man ikke lovligt kan benytte de fleste skyløsninger, hvor persondata sendes til USA. EU domstolen afgjorde i juli 2020, at det ikke længere var lovligt at overføre persondata til USA på den gældende European Privacy Shield ordning. Derfor er vi i praksis begrænset til at bruge on-premise løsninger, dvs. hvor al data ligger hos SIT eller hos andre europæiske datacentre. Men som tidligere omtalt, så vil Microsoft bygge datacentre, som ikke sender data til USA, og hvor kun europæere har adgang til data.

JAH supplerede med, at styrelsen ikke køber licenser til systemer, der ikke overholder GDPR-reglerne. Det er bl.a. derfor, at vi ikke må bruge Zoom, og hvorfor vi ikke må dele dokumenter på Teams.

Der var imidlertid stor enighed i SAU om, at det er en udfordring, at GDPR-reglerne forhindrer os i at anvende gode og relevante IT-programmer. BOE gav udtryk for, at han håber, at flere følger efter Microsoft og laver europæiske datacentre, da det kan være med til at løse nogle af vores udfordringer, eller at der laves aftale mellem USA og EU, som sikrer europæisk persondata på samme måde i USA, som i EU.

OSK foreslog, at der udarbejdes en liste over de værktøjer, vi har brug for mhp at undersøge, hvilke europæiske leverandører der

findes på markedet - og eventuelt presse på overfor relevante amerikanske leverandører mhp at få dem til at oprette europæiske datacentre.

## 6. Aktuelle sager

### 1. Evaluering af lønforhandlingsproces og lønpolitik

Chefgruppen har drøftet den nyligt gennemførte lønforhandlingsrunde og lønpolitikken, og der var en overordnet tilfredshed med begge dele i gruppen.

Direktionen har også kigget på fordelingen af puljen til varige tillæg på hhv. køn og stillingskategorier, og begge dele ser balanceret ud.

Pr. april 2021 var vi 71 % kvinder og 29 % mænd i styrelsen og fordelingen af lønpuljen var 73 % til kvinder og 27 % til mænd. Fsva stillingskategorier var fordelingen i styrelsen 87 % AC'ere og 11 % HK'ere, mens fordelingen af lønpuljen var 85 % til AC'ere og 11 % til HK'ere.

TR nævnte behov for klarere kommunikation fra chefens side, da enkelte medarbejdere i årets runde ikke havde været klar over, om de var indstillet til en varig lønforbedring eller ej – og dermed ikke vidste om de skulle indstille sig selv gennem TR, hvis de mente, at de var berettiget til en varig lønforbedring. Der var enighed om, at dette er uhensigtsmæssigt, og MSM foreslog, at der frem over indføres et processkridt, hvor medarbejdere, der indstilles af kontorchefen, får tydelig besked herom. JAH bemærkede, at beslutningen om tildelingen af en varig lønforbedring er den samlede ledelses - og i sidste ende direktionens - og at besked om indstilling derfor ikke er ensbetydende med, at medarbejderen med sikkerhed får lønforbedringen, men at det naturligvis ikke er holdbart, hvis medarbejderne er i tvivl om, hvorvidt de er nødsaget til at indstille sig selv via TR eller ej.

OSK nævnte, at der nogle gange er helt ekstraordinære situationer, hvor medarbejdere over længere tid arbejder meget intenst og næsten i døgn drift på en opgave, og at det i disse tilfælde ville være godt, hvis der kunne falde en anerkendelse i umiddelbar tilknytning til afslutningen af opgaven. JAH anerkendte behovet for anerkendelse, men gjorde samtidig opmærksom på, at det ikke umiddelbart er muligt, da vi kun uddeler resultatløn én gang om året. Dette er et resultat af, at vi for nogle år tilbage afskaffede løbende engangsvederlag og i stedet lagde engangsvederlagspuljen oven i

resultatlønspuljen, så der er flere penge til resultatløns, som kommer alle medarbejdere til gode. JAH gjorde endvidere opmærksom på, at man som medarbejder skal skrive alle større resultater fra året ned i et notat, som skal fremlægges for chefen. Det skal sikre, at også resultater opnået tidligt på året huskes og belønnes.

SAU drøftede det forhold, at det i enkelte centre kan fremstå som om, en meget stor del af resultatløns puljen går til teamledere/souschefer. Ledelsen vil se på, om der er en mere hensigtsmæssig måde at tildele resultatløns til teamledere og souschefer på, men JAH understregede, at det er vigtigt, at det fortsat er kontorchefen, der skal spille en central rolle ift. at tildele resultatløns til teamledere og souschefer.

Efter ønske fra TR blev det aftalt, at TR fremover også skal se begrundelser for tildeling af resultatløns, der ligger på 50 % af det til puljen optjente beløb eller mindre. Iht. til lønpolitikken skal TR pt. kun se begrundelser for medarbejdere, der ingen resultatløns får eller medarbejdere, der får tildelt 150 % eller derover af det til puljen optjente beløb.

Anvendelsen af funktionstillæg til bl.a. procedører i FO blev diskuteret, da det iht. MSM er en helt anden type opgave at skulle møde i retten end de øvrige opgaver, der løses i FO, og at muligheden for et funktionstillæg måske kunne være en måde at tiltrække de rette kompetencer. Styrelsen anvender i overvejende grad kvalifikationstillæg frem for funktionstillæg, og JAH bemærkede, om ikke det samme kan opnås ved at give det som kvalifikationstillæg, men ledelsen vil overveje, om der med fordel kan anvendes funktionstillæg i højere grad end i dag, også henset til at der med ECN+ fremover vil skulle procederes i konkurrencesager.

TR forespurgte, om der kunne blive større mulighed for at forhandle adgang til selvbetalt frihed. JAH oplyste, at der foreligger en koncernbeslutning om, at der kun gives orlov uden løn, når det er lovhemlet samt til studenter der skal ud at læse i udlandet som en del af uddannelsen.

Kompetenceudvikling til seniorer var et punkt, som TR ønskede øget fokus på. JAH orienterede om, at direktionen tidligere på året har drøftet emnet, og at det er et område, som direktionen har fokus på, og som styrelsen derfor kommer til at kigge nærmere ind i.

Afslutningsvist bemærkede OSK, at de uregulerede tillæg er blevet drøftet i Djøfs bestyrelse, som både kan se fordele og ulemper

ved de uregulerede tillæg, idet de dog grundlæggende har den holdning, at tillæggene burde være regulerede, så reallønnen bevarer. Inden lønpolitikken skal genforhandles næste gang, vil Djøf tage en drøftelse med medlemmerne om fordele og ulemper ved hhv. regulerede og uregulerede tillæg mhp. at klarlægge, hvor medlemmerne står. Det blev aftalt, at BOE deltager på et medlemsmøde mhp. at forklare diverse udregninger vedr. regulerede og uregulerede tillæg for medlemmerne. OSK understregede, at Djøf ikke er utilfredse med lønpolitikken og de uregulerede tillæg, da de overordnet mener, at tildelingen af tillæg administreres godt fra ledelsens side, men det er vigtigt for dem, at ingen "efterlades på perronen" (dvs. aldrig får en tillægsforhøjelse og dermed ikke bevarer reallønnen), medmindre der er en saglig grund herfor, og den er kommunikeret klart til den pågældende medarbejder.

## 7. Økonomi

### 1. Orientering om budget 2021

BOE orienterede om, at 2021 ser fornuftig ud, men at vi dog ikke har fået endeligt tilsagn om, at merforbruget hos FO dækkes af DEP. Imidlertid vil VAND højst sandsynligt have et mindreforbrug i 2021, som måske kan være med til at dække merforbruget i FO.

I 2022 får vi penge til ECN+, men pga. de almindelige årlige 2 % besparelser, ser 2022 lidt stramt ud, hvorfor vi kæmper for en større økonomisk ramme i 2022.

## 8. Eventuelt

Der var ingen emner til dette punkt.

## 9. Næste møde

Næste møde afholdes den 7. september 2021.