

Referat af SAU-mødet den 18. marts 2022

Tilstede: JAH, OSK, HJ, AVL, JN, AMP,

Fraværende: LMI

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

2. Arbejdsmiljø

1. Indeklima

DEAS har blandt andet installeret nye rumfølere samt flyttet styresystemet op i skyen, så de ikke behøver komme herud og genstarte en pc ved udfald. Vi venter fortsat på byggetilladelse, før vi kan sætte ventilatorer op på taget og dermed opnå bedre udnyttelse af varmen.

Det er ADM's oplevelse, at der har været færre klager over kulde i den seneste måneds tid.

3. IT

1. Status på større projekter

IT-sikkerhed fylder meget pga. situationen i Ukraine, så der informeres løbende om det på fællesmøder og Intra, og ADM arbejder derfor også meget med sikkerhed i øjeblikket. Alle opfordres til at være ekstra opmærksomme i disse tider. Der forventes endvidere i den kommende tid krav om yderligere sikkerhedsmæssige tiltag fra regeringen. Vi afventer det nærmere indhold heraf.

Alle medarbejdere skal snart have nye computere, der både er bedre og billigere end de nuværende. Den pris vi betaler for computerne er primært for den løbende service - ikke for selve hardwaren. Vi har endnu ikke fået en leveringsdato, men SIT har tidligere meldt, at der er ca. 6 måneders leveringstid og de blev bestilt i januar 2022.

Der arbejdes desuden på et projekt vedr. en ny naturskadedatabase, hvor sagsbehandlingen af sagerne hos forsikringsselskabet

også skal foregå i systemet. Når den nye database implementeres, vil det gamle system, stormbasen, blive udfaset. Sager vedr. tørke vil også blive omfattet af databasen, deraf navneskiftet.

4. Udbud, genudbud og udlicitering

Der var enighed om, at ledelsen på ad hoc basis orienterer SAU, når et udbud, genudbud eller en udlicitering har betydning for arbejds- eller personaleforhold. Et eksempel på et sådant projekt er udviklingen af en robot til håndtering af aktindsigtssager. JAH bemærkede i den forbindelse, at når der effektiviseres, er det almindeligvis for at frigøre mere tid til de mere udfordrende opgaver – og ikke for at spare penge.

5. Orientering fra ledelsen

1. Status på arbejdet med retningslinjer for hjemmearbejde i KFST
Huset er i gang med forskellige forsøgsmodeller. Der udsendes løbende spørgeskemaundersøgelser, og der vil blive samlet op, når vi nærmer os sommerferien med henblik på fastlæggelse af, hvordan retningslinjerne for hjemmearbejde i KFST skal være fremover.

Det er SAU's opfattelse, at der er god tilfredshed med den nuværende ad hoc model, hvor det er de enkelte personaleledere, der tager stilling til spørgsmål om hjemmearbejde. Der var på den anden side også enighed om, at det er vigtigt at værne om det gode arbejdsmiljø og den faglige sparring, som opnås ved fysisk fremmøde i Valby. OSK bemærkede, at det er vigtigt at have en kultur, hvor det både er helt normalt og helt ok at bede om en hjemmearbejdsdag.

2. Grøn omstilling, bilag 1

Der var bred enighed i SAU om, at huset på alle områder skal være optaget af denne problemstilling, hvortil BOE bemærkede, at selve huset på mange områder allerede er meget "grønt", fx ved anvendelse af elvarme og genanvendelse af regnvand fra tagrender. Der kan dog stadig gøres mere.

Desuden er der spørgsmål som transportform ved deltagelse i eksterne møder i ind- og udland, dvs. om vi i mindre grad skal anvende fly og taxa. Der blev i den forbindelse stillet forslag om indkøb af elcykler til styrelsen, som medarbejderne kan låne, opstilling af en lader til elbiler i parkeringskælderen og opsætning af strøm i cykelkælderen til opladning af elcykler. Desuden blev det foreslået at gøre reklame for styrelsens nuværende almindelige låne- og cykler og lånerejsekort, som medarbejderne kan anvende, hvis

de skal til møder ude i byen i stedet for at tage en taxa eller egen bil. Ledelsen vil se på, om nogle af forslagene kan imødekommes.

SAU var enige om, at punktet om grøn omstilling fremover tages op på ad hoc basis, og at ledelsen orienterer, hvis der træffes beslutninger om grøn omstilling, der har betydning for medarbejdere og personaleforhold.

3. Dataetisk kodeks

Erhvervsministeriet lancerede den 7. februar 2022 et dataetisk kodeks, som ligger på Intra. MSM bemærkede, at man skal være opmærksom på ikke at overkommunikere om emnet, da det i så fald risikerer bare at blive til støj for medarbejderne.

4. Seniorundersøgelse

I januar måned blev der lagt en nyhed på alle styrelses lokale intranets med en opfordring til medarbejdere på 58 år eller derover om at melde sig til en interviewundersøgelse. Undersøgelsen skal være med til at kaste lys over, hvordan vi fastholder og motiverer vores seniormedarbejdere. Der var fin respons og omkring 30 medarbejdere meldte tilbage, at de gerne ville deltage.

De første interviews er gennemført, og Koncern HR forventer at kunne afrapportere resultaterne i 2. kvartal af 2022.

5. Cirkulærer om seniorer, bilag 2a – d

Medarbejder og Kompetencestyrelsen udsendte lige op til jul tre cirkulærer vedr. aftaler på seniorområdet, herunder cirkulæret om seniorbonus, som præciserer, hvordan den kommende seniorbonus skal udmøntes. MSM gjorde opmærksom på, at der er en konflikt mellem Store DJØF og MEDST om fortolkningen af cirkulæret om seniorbonus fsva. optjeningsperiode og tildeling, men at hun godt er klar over, at KFST for nuværende agerer iht. MEDST's fortolkning.

6. Elevrekrutteringer, bilag 3

Koncern HR har igangsat arbejdet med årets elevrekrutteringer, og det tidligere års antal af elever fastholdes i koncernen og KFST, hvilket betyder, at KFST skal rekruttere to nye elever til styrelsen. Eleverne tiltræder som udgangspunkt 1. september 2022. Der var enighed i SAU om, at det er godt, at vi tager elever ind. JN supplerede med, at HK-gruppen med glæde tager sig af eleverne, og at glæden ved oplæringsrollen er altafgørende for, at det bliver en succes.

7. Status på arbejdet med diversitet og ligestilling

Koncernens politik for ligestilling og diversitet blev udrullet i efteråret 2021, hvor den blev præsenteret på et fællesmøde. Politiken består af en række initiativer, som skal understøtte implementeringen, og flere af disse initiativer er allerede blevet afviklet. I november måned blev der afholdt et webinar for alle medarbejdere i koncernen om forebyggelse af krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane med konsulenter fra Arbejdstilsynet, og webinaret blev efterfulgt af artikler på Intra med de gode råd.

JAH nævnte, at der tidligere havde været planer om at lave en lidt bredere undersøgelse vedr. chikane i huset, men at man er gået bort fra det lige pt. bl.a på grund af covid-19.

8. Status på opgørelse af MRP 2021

Vi opnåede en målopfyldelse på 90 procent i MRP for 2021. Der var 7 mål i MRP 2021, og heraf var 6 mål fuldt opfyldt, mens ét mål ikke var opfyldt.

9. Status på styrelsens MRP 2022

KFST er i samarbejde med DEP ved at udarbejde MRP for 2022. Der pågår nogle diskussioner om sagsbehandlingstider, som skal afklares, før der kan udarbejdes en endelig MRP for 2022.

10. EM's kursuskatalog 2022, bilag 4a og 4b

Koncernens fælles kursuskatalog er nu klar for 2022, og kataloget ligger på Intra. MSM bemærkede, at det er godt, at der også bliver gjort særskilt reklame for de forskellige kurser på Intra. OSK foreslog, at man også kunne lave en nyhed med en medarbejder, der har været på kursus, som reklame for det pågældende kursus.

BOE oplyste, at alle kurser evalueres og måles, så det er tydeligt at se, hvilke kurser der er attraktive. På den måde kan kursuskataloget hele tiden justeres mhp at tilbyde de mest relevante og efterspurgte kurser.

11. Henvendelser til SOS i 2021, bilag 5

Der var i 2021 i alt 15 henvendelser til SOS, hvoraf 4 var privatrelaterede og de resterende 11 var arbejdsrelaterede, hvilket er en fordobling ift. sidste år. Det er en udvikling, som ledelsen vil holde tæt øje med. OSK supplerede med, at det er hans fornemmelse, at udviklingen er på rette vej.

6. Orientering fra medarbejderne

Der var ingen emner til dette punkt.

7. Aktuelle sager

1. Status på lønforhandlingsproces

Cheferne har indsendt deres indstillinger, og direktionen behandler alle lønindstillingerne den 28. marts, hvorefter der afholdes møder om endelig aftaleindgåelse den 5. april.

Der var en overordnet opfattelse af, at lønsamtalerne mellem chefer og medarbejdere er gået godt.

8. Økonomi

1. Orientering om budget 2022

Budget 2022 hænger fornuftigt sammen, hvorimod 2023 bliver en lidt større udfordring, idet CDP pengene falder bort i 2023. Der arbejdes dog på, at bevillingen gøres permanent.

9. Eventuelt

Der var ingen emner til dette punkt.

10. Næste møde

Næste møde afholdes den 2. juni 2022.