

## Referat af SAU-mødet den 16. december 2022

Tilstede: JAH, BOE, LMI, OSK, MSM, HJ, JN, BP og AMP (referent)

### 1. Godkendelse af dagsorden

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger. Parterne blev dog enige om at fremrykke behandlingen af punkt 6.1 om lønpolitikken, således at punktet blev behandlet som det første på mødet.

### 2. Arbejds miljø

#### 1. Indeklima

KFST kom ikke godt fra start på fyringssæsonen. Målet om 19 grader var en stor udfordring at ramme, og mange frøs fordi temperaturen i dele af huset var væsentligt lavere. Der var nogle tekniske fejl på anlægget, som ikke tidligere havde været opdaget, men nu bør alle radiatorer virke. Det udestår nu at finde det rigtige niveau på varmen.

MSM bemærkede, at medarbejderne er meget glade for beslutningen om ændre på niveauet for varmen i huset.

#### 2. Status på opfølgning på APV

Fsva. det fysiske arbejdsmiljø viste APV'en overordnet, at det er forhold vedr. temperaturer, luftkvalitet og støj, der scorer lavest.

Styrelsen har generelt scoret højt vedr. det psykiske arbejdsmiljø, og vi har ingen sager om seksuel chikane. Dog har vi 4 tilfælde af mobning, hvoraf to medarbejdere har angivet, at der ikke er taget hånd om det, hvilket på ingen måde er tilfredsstillende. Da undersøgelsen er anonym, ved vi ikke, hvem de to medarbejdere er, og der var derfor enighed i SAU om, at det er vigtigt, at alle kontorcheferne adresserer emnet i forbindelse med de lokale opfølgninger på MTU/LE, således at medarbejderne opfordres til at tage kontakt til enten en kollega, en TR eller HR med henblik på at der kan blive taget hånd om problemet.

ADM forventer at forelægge en samlet handlingsplan for opfølgning på APV'en for direktionen primo januar 2023.

3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse, bilag 1, 1a og 1b

Med udgangspunkt i det udsendte bilag drøftede SAU det for-gangne år samt områder, der skal fokuseres på det kommende år.

Der var enighed i SAU om, at der var taget godt hånd om det fysi-ske arbejdsmiljø det foregående år, hvor fokus særligt havde på temperaturen i huset samt luftkvalitet og støj, hvilket også var de forhold der scorede lavest i APV'en.

Der var også enighed om, at det var de samme områder, der skulle være fokus på i det kommende år. OSK understregede, at det er vigtigt at kommunikere om, hvad der gøres, således at det er syn-ligt for alle, at der er fokus på arbejdsmiljøet.

### 3. IT

1. Status på TTJ-projektet

DEP er i gang med implementeringen af TTJ-systemet, men det har vist sig vanskeligere end forventet, og projektet er derfor ble-vet forsinket. DEP har lovet, at det ikke skal rulles ud til styrel-serne, før det er fuldt implementeret hos dem, og procedurerne er på plads. Vi vil derfor nå et stykke ind i 2023, før KFST skal til at bruge TTJ-systemet, som vil komme til at ligge i F2 - ikke i 360.

I en overgangsperiode skal vi dog kunne håndtere TTJ-sager på papir, hvis vi får sager fra DEP, og det forudsætter, at relevante medarbejdere i KFST er sikkerhedsgodkendt til TTJ.

Problemet med sikkerhedsgodkendelser er, at hverken vi eller medarbejderen får at vide, hvad begrundelsen er, hvis man ikke godkendes.

2. Status på større projekter

ADM har som sædvanligt haft særligt fokus på it-sikkerhed i ef-teråret. Der er både blevet foretaget risikovurdering af alle syste-mer, og der er blevet afviklet it-sikkerhedskampagne.

Der er stadig ikke meldt en dato ud for, hvornår vi får de nye com-putere, men da vi har hørt, at computerne er kommet til landet, forventer vi, at vi får dem i starten af 2023.

På grund af forsinkelsen med leveringen af de nye computere er vi nødsaget til at opdatere en række computere i styrelsen, hvilket vil tage ca. 1½ time pr. maskine.

ADM har lanceret et nyt Excel værktøj til at lave tidsplaner for projekter, hvilket er blevet taget meget positivt imod.

Udvikling af Ny Naturskadebase er i fuld gang, og det er det største it-projekt i ADM i mange år, da systemet både bruges som sagsbehandlingssystem og journaliseringssystem samtidig med at det skal have integration til mange andre systemer.

#### 4. Orientering fra ledelsen

##### 1. Udbud af psykologordning

Den nuværende koncernaftale med SOS International om psykologisk rådgivning udløber den 31. januar 2023, og aftalen er derfor sendt i udbud med henblik på indgåelse af en ny aftale pr. 1. februar 2023.

Udbuddet gennemføres på vegne af hele ministerområdet, og det vil være administrationsgruppen, der i sidste ende træffer beslutning om valg af leverandør.

Der var enighed i SAU om, at vi skal gøre mere for at reklamere for ordningen, når den nye aftale træder i kraft, da TR har oplevet, at mange medarbejdere ikke har kendskab til ordningen.

##### 2. Udbud af lønforhandlingssystem

I KFST testede vi sidste år et lønforhandlingssystem fra DBVission, og vi har derfor valgt at køre videre med systemet i år. Det er imidlertid planen, at opgaven skal sendes i udbud, fordi systemet skal udrulles til hele ministerområdet. De øvrige styrelser og DEP vil efter planen blive rullet på det kommende system i bølger i løbet af 2023 og 2024.

##### 3. Endelig opgørelse af elevmåltal for 2021 samt elevansættelser pr. september 2022, bilag 2

Der var stor enighed i SAU om, at KFST gør det godt i forhold til uddannelse af elever, og at vi har nogle gode elever.

##### 4. Status på styrelsens MRP 2022

Det forventes, at hovedparten af målene i MRP 2022 bliver fuldt opfyldt ved udgangen af året, undtagen målet om sagsbehandlingstider i relation til ministersager, som vi nok ikke når.

## 5. Status på opfølgning på MTU/LE

Årets MTU/LE er gennemført og resultatet blev offentliggjort den 25. oktober. Vi fik en høj svarprocent på 98 %, og samlet set er der både i forhold til MTU og til LE igen i år tale om gode resultater. Det er dog vigtigt, at vi fortsat gør en aktiv indsats for at fastholde det gode niveau både fsva trivsel og ledelse.

## 5. Orientering fra medarbejderne

Ingen emner til dette punkt.

## 6. Aktuelle sager

### 1. Lønpolitik og opstart af lønforhandlinger 2023

Parterne drøftede muligheden for at gøre fremtidige tillæg regulerede, hvilket begge parter så positivt på. Dog ønskede TR også, at der skulle gøres noget for de medarbejdere, der allerede har uregulerede tillæg. JAH understregede, at eksisterende tillæg er indgået iht. til den nugældende aftale, hvorfor udgangspunktet er, at de forbliver uregulerede, men det blev aftalt, at ledelsen ville overveje, om der var andre muligheder for at tilgodese medarbejdere med uregulerede tillæg. JAH bemærkede, at det er vigtigt for ledelsen, at der er en sammenhæng mellem løn og kompetencer, hvorfor ledelsen ønsker mindst mulig automatik i den lokale tildelelse af varige lønforbedringer. Hertil bemærkede OSK, at medarbejderne modsat føler, at de bliver mindre værd, fordi deres realløns falder, når de har uregulerede tillæg, og at det er meget demotiverende.

Der var enighed i SAU om, at spørgsmålet om lønpolitikken skal være afklaret, inden vi går i gang med lønforhandlingerne i februar 2023.

## 7. Økonomi

### 1. Orientering om budget 2022 og FFL23

Budget 2022 ser fornuftigt ud, og der har været mulighed for at imødekomme speederønsker. Budget 2023 er derimod lidt stramt. Der sikres budgetoverholdelse ved at være forsigtig med ansættelser og samle ønsker pr. kvartal.

## 8. Eventuelt

### 1. Evaluerings af arbejdet i SAU, bilag 3

Der var enighed i SAU om, at både processen og samarbejdet fungerer godt, og at der er en god dialog mellem parterne – både på ordinære SAU-møder og på de uformelle ugentlige TR-møder.

2. Affaldssortering

Styrelsen skal begynde at affaldssortere i det nye år, hvor der opsættes nye skraldespande i alle køkkener.

**9. Næste møde**

Næste møde afholdes den 17. marts 2023.