

Referat af SAU-mødet den 26. september 2023

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

1. Godkendelse af dagsorden

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.

2. Arbejdsmiljø

1. Indeklima

Status på optimeringsprojektet er at arbejdet med CTS'en ift. de nye installationer er færdigt. Alt er tilpasset og DEAS har fået sat alarmer op, så de får besked, hvis varmepumperne sætter ud.

Når temperaturerne falder lidt mere, vil vi igen prøve at holde dørene ind til kantinen lukkede for at undgå træk igennem huset. På 3. sal vil vimplerne måske blive sat i stå i vinterperioden, fordi nogle af medarbejderne synes, at det trækker.

Der er stadig problemer med støj fra ventilationsskakten mellem MØK og KOM, så det følges der fortsat op på.

På trods af den høje og langvarige varme har vi kun haft få henvendelser fra medarbejdere vedr. temperaturen.

Der har dog været problemer med kulde i mødelokalerne.

2. Opfølgning på APV-indsatserne

Der har været meget snak om støj og der er arbejdet med det. Der er bl.a. bestilt andre støjskærme til området mellem DIPS og KHR, og der vil også blive sat noget op på væggen, som skal afhjælpe støjen. Begge dele er bestilt, men vi afventer besked om leveringsdato. Desuden forventes det, at der sættes en minimal lyd-dæmpning op i foreløbig de 2 telefonbokse i MTF for at afprøve, om det kan hjælpe på lyden fra dem, der står i boksene og taler.

Der er også fulgt op på dem, der ønsker mere lys, og at de har fået udleveret en ekstra skrivebordslampe.

Der har også været store udfordringer med dårlig lugt på 3. sal. Det er endelig løst, da der blev fundet en utæthed i nogle rør fra faldstammen. Der er imidlertid fortsat sporadiske lugtgener i VAND på 1. sal, så der er bestilt et kloakfirma til af undersøge årsagen til generne.

Nogle medarbejdere føler, at man sidder meget tæt og nogle sidder med for lidt dagslys. Det er taget til efterretning, men svært at gøre noget ved, da vi har de m² vi har.

3. IT

1. Status på TTJ-projektet

Styrelsen har udvalgt et særligt rum, hvor man skal kunne printe fra TTJ-miljøet, og vi har fået sikkerhedsgodkendt et antal chefer og medarbejdere. DEP har udrullet miljøet og nu er det ved at blive udrullet i ERST. Derefter vil det blive udrullet i de øvrige styrelser, og pt. ser det ud til, at KFST vil komme på miljøet i løbet af foråret 2024.

Det er forventningen, at det på sigt vil blive alle KU og ØU sager, der skal ind i TTJ miljøet.

2. Status på øvrige større projekter

Udvikling af ny Naturskadebase for FORCE pågår stadig, og lanceringen bliver i løbet af foråret 2024.

Der arbejdes på en ny online klageformular til FORCE. Det vedr. Digital Services Act (DSA), som gør det muligt at klage over elektroniske platforme. Formularen skal være klar i februar 2024.

Desuden arbejdes der på et udbud om drift og vedligehold af hjemmesiden.

4. Orientering fra ledelsen

1. Status på MUS 2023

MUS blev skudt i gang på Intra i august og skal køre indtil primo oktober, og det lader til, at det kører som det skal ude i centrene.

2. Status på MTU/LE 2023

MTU/LE kørte i år fra den 5. - 18. september, og resultaterne offentliggøres den 24. oktober 2023. Som noget nyt er alle ledere blevet evalueret i en 270 graders måling, hvilket betyder, at de -

udover at blive evalueret af sine medarbejdere - også har evalueret sig selv og er blevet evalueret af deres overordnede. Det skal bl.a. bruges ifm. lederudviklingsforløbet med Connector.

Vi nåede op på en samlet svarprocent på 97 %, hvilket er 1 % lavere end sidste år, men stadig en meget flot svarprocent.

3. Valg af leverandør til tidsregistreringssystem

Vores nuværende leveringsaftale vedr. mTIME udløber med udgangen af 2023. Koncern HR har haft ydelsen i udbud, og der indkom et tilbud – fra Visma timemsystem (vores nuværende leverandør). Vi fortsætter derfor med den løsning, som vi kender fra i dag. Som noget nyt har vi nu også mulighed for bl.a. at implementere en app til tidsregistrering, så man vil kunne tidsregistrere på telefonen. Dette forventes udrullet til alle i løbet af 2024.

4. Valg af leverandør til lønforhandlingssystem

Koncern HR har gennemført et miniudbud med henblik på at finde en leverandør til systemunderstøttelsen af lønforhandlingsprocesserne. Udbuddet er blevet gennemført som miniudbud på SKI's indkøbsaftale. Også her indkom der kun ét tilbud - fra DBVision - hvilket er den løsning, vi har testet i KFST de seneste to år. Vi fortsætter således med at bruge den samme løsning i forbindelse med lønforhandlingerne i 2024.

5. Status på styrelsens MRP 2023

Det forventes, at mange af målene i MRP 2023 bliver fuldt opfyldt ved udgangen af året. Der er imidlertid udfordringer i forhold til følgende tre mål:

- I forhold til resultatmål 5 om frit valg og offentligt-privat samarbejde har leverancen i nogen grad ændret sig, hvilket potentielt vanskeliggør, at OK kan nå i mål med de ønskede initiativer.
- Resultatmål 6 om sagsbehandlingstider er p.t. delvis opfyldt, fordi ministerbetjeningsagerne p.t. har en rettidighedsprocent på 92 pct. Fuldt opfyldt kræver, at ministerbetjeningsager leveres rettidigt i mindst 95 pct. af sagerne i 2023.
- I forhold til resultatmål 7 om cyber- og informationssikkerhed forventes det, at målet bliver fuldt opfyldt. Det kræver dog, at DEP er enige i styrelsens vurdering af, at KFST efterlever alle de tekniske minimumskrav.

6. Ligestillingsredegørelsen 2023, bilag 1, 1a, 1b og 1c

Hvert tredje år skal alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte indberette deres ligestillingstal.

Siden sidste ligestillingsredegørelse i 2020 har EM fået en koncernfælles politik for ligestilling og diversitet. Politikken sikrer et kontinuerligt fokus på arbejdet med ligestilling via en række indsatser og sikrer en mere standardiseret indsats på tværs i koncernen.

Redegørelsen viser, at der stadig er kønslig ulighed i de allerøverste lag i koncernen, men at det på tværs ser ligeligt ud med enkelte lokale undtagelser.

7. Nye regler vedr. seniorbonus, bilag 2

Medarbejder og Kompetencestyrelsen udsendte lige før sommerferien et cirkulære vedr. ny aftale om seniorbonus og seniordage. Med den nye aftale sker der ændringer i reglerne om seniorbonus.

Det mest interessante i de nye regler er, at man ikke længere kan konvertere sin seniorbonus til seniordage eller pension. Og det gælder også for den seniorbonus, der optjenes i år. Til gengæld giver reglerne ret til 2 årlige seniordage med løntræk.

Der er lagt information om de nye regler på Intra.

8. Endelig opgørelse af elevmåltal for 2022, bilag 3

Vi gør det fortsat rigtig godt på ministerområdet i forhold til at give plads og rum til uddannelse af elever, og det er en indsats, som vi også fortsætter med i KFST i de kommende år.

9. Lederudviklingsforløb v. Connector

Der er blevet indgået aftale med Connector om gennemførelsen af et lederudviklingsforløb for alle kontorchefer i KFST. Forløbet starter med et kick-off møde i oktober og løber over tre seminarer. Hele forløbet vil løbe til og med udgangen af 2024.

Den første del af forløbet har fokus på dialog, hvor bl.a. coaching til cheferne på baggrund af MTU/LE er en integreret del. Overemnerne for de øvrige dele af forløbet er endnu ikke fastlagt, men vil bl.a. omhandle personligt lederskab og hvordan man leder i et travlt miljø mht. at undgå stress.

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for, at god ledelse prioriteres, at cheferne støttes/følges, at der er fokus på at undgå stress, og at de får tid og værktøjer til at udvikle sig som ledere – gerne med input/feedback fra TR/medarbejdere. Styrelsen har en god tradition for at fokusere på god ledelse, og det er mindst lige så vigtigt for b-siden, som for a-siden, at vi ikke alene har dygtige fagchefer, men også gode personaleledere.

5. Orientering fra medarbejderne

Medarbejderrepræsentanterne orienterede om, at der er opstået en række spørgsmål og en del usikkerhed fra de medarbejdere, der er omfattet af den organisationsændring vedr. TECH og BET, der blev meldt ud den 25. september. Ledelsen tog dette til efterretning og vil overveje, hvordan man bedst muligt understøtter de berørte medarbejdere i den forandring, de naturligt oplever.

6. Aktuelle sager

1. Revision af lønpolitik vedr. resultatløn til medarbejdere på barsel
Der arbejdes på en løsning, men ledelsen er ikke helt klar med en endelig model endnu.
2. Procedørtillæg til fuldmægtige i FO
Medarbejderne er blevet hørt i sagen og flere har gjort gældende, at vi skal betale morarenter, så det er vi pt. ved at regne på. Så snart de beregninger er på plads, vil de endelige afgørelser i sagerne blive sendt afsted til medarbejderne og der vil ske udbetaling.

7. Økonomi

1. Orientering om budget 2023 og FFL24
Vi forventer et regnskabsresultatet for 2023 som balancerer.

På regeringens finanslovsforslag for 2024 er KFST's bevilling 2,9 mio. kr. højere end i år. Stigningen dækker over, at KFST har fået tilført en bevilling på 7 mio. kr. for at imødegå den høje inflationen i 2023 og 2024 samtidig med, at der er bevillingsreduktioner fra det årlige omprioriteringsbidrag på 2 procent af tidligere års bevilling og en generel rammereduktion på 1,6 mio. for 2024. Den endelige finanslov for 2024 forventes vedtaget i november måned, og der forventes en øgning af den generelle rammereduktion. 2024 ser derfor lidt stramt ud, men ikke uoverkommeligt. Vi vil afsøge mulighederne for at reducere øvrige driftsomkostninger og dernæst tilpasse normeringen til bevillingsniveauet i 2024 gennem tilbageholdenhed med ansættelser.

8. Eventuelt

SAU havde ingen emner til dette punkt.

9. Næste møde

Næste møde afholdes den 13. december 2023.