

Referat af SAU-mødet den 22. juni 2023

Til stede: JAH, BOE, LMI, HJ, JN, MSM, OSK og AMP (referent)

1. Godkendelse af dagsorden

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.

2. Arbejds miljø

1. Indeklima

Der er gennemført en del tiltag omkring indeklimaet. Overgangsfasen fra fyringssæson til ventilationssæson (køling) er gået nogenlunde smertefrit. Der udestår en endelig kalibrering af CTS'en ift. de nye installationer, og der sættes et SMS-modul på overvågningen, så vi hurtigere opdager det, hvis noget af teknikken laver fejl (fx hvis en køler slår fra).

Loftsventilatorerne på 3. sal kører lige nu på lav hastighed, og det forventes, at ventilatorerne først og fremmest kan anvendes til "supplement til nedkøling". Der har været periodisk larm fra én af dem, som vi holder øje med.

Vi har bedt om øget indblæsning af kold luft om natten på meget varme dage. Det kan give lidt køligere morgener, men skulle gerne give effekt hen over dagen (dvs. at vi ikke sender "træk" ind i løbet af dagen, men mere jævn indblæsning).

Kantinedøren fortsættes med at holdes lukket, så træk ud i atriummet minimeres.

Der er lagt en nyhed på Intra om, hvad medarbejderne selv kan gøre for at påvirke indeklimaet en smule.

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

Opfølgning på APV-indsatserne går planmæssigt. ADM tager i den kommende tid fat i medarbejdere, der har klaget over luftkvaliteten.

3. IT

1. Status på TTJ-projektet

KFST forventer, at der er opsat et TTJ-lokale inden udgangen af august måned. Vi har bedt om 15 licenser, men vi kommer først på efter DEP, ERST og FT. Vi håber at være på systemet inden udgangen af 2023.

Hos KFST er 54 chefer og medarbejdere i styrelsen udvalgt til at håndtere TTJ-sager. Heraf er der modtaget resultat af 30 sikkerhedsundersøgelser uden anmærkninger fra PET, hvorfor alle forventes at føre til sikkerhedsgodkendelse.

2. Status på øvrige større IT-projekter

ADM har sammen med FORCE gang i et omfattende projekt med at udvikle en ny Naturskadebase, som bliver klar til lancering ultimo 2023 eller primo 2024.

SIT ønsker at etablere adgang til nettet først og fremmest via wifi for alle computere mv. Projektet er i gang, og ADM følger projektet for at sikre, at implementeringen ikke går ud over produktiviteten.

MSM nævnte, at enkelte medarbejdere i FO har brug for at kunne tilgå TikTok mhp at kunne føre tilsyn med mediet. BP oplyste, at der er bestilt telefoner, der vil kunne bruges som stand-alone telefoner, og hvorfra man derfor godt kan tilgå TikTok. Sådanne telefoner må imidlertid ikke medbringes i mødelokaler.

4. Orientering fra ledelsen

1. Ret til ulønnede omsorgsordningsdage, bilag 1

Der er indført en ny fraværsret til 5 dages "omsorgsordning" uden løn pr. kalenderår. Omsorgsordningen kan bruges til at passe eller hjælpe egne børn, forældre, ægtefælle eller partner eller en anden person, der bor i samme husstand, som er alvorligt syg eller i øvrigt har behov for støtte.

Der er oprettet en særlig konto i mTIME til registrering af dagene, og der er lagt info om adgangen til dagene ud på Intra.

2. Status på styrelsens MRP 2023
MRP 2023 blev underskrevet i maj 2023, og der udarbejdes status på den efter sommerferien. Det har været en god proces i år.
3. EM's kursuskatalog 2023, bilag 2a og 2b
Koncernens fælles kursuskatalog for 2023 er klar og er blevet lagt på Intra.
4. Ny aftale om psykologordning, bilag 3
Koncernaftalen med SOS International om psykologisk rådgivning udløb den 31. januar 2023, hvorfor der er blevet gennemført et udbud vedr. indgåelse af en ny aftale om psykologisk rådgivning. Udbuddet blev gennemført på vegne af hele ministerområdet med undtagelse af Finanstilsynet, som har deres egen ordning.

Som I allerede har fået at vide, har Falck Healthcare fået tildelt kontrakten, som trådte i kraft den 1. februar 2023.

Indholdet af ordningen er det samme som tidligere, dvs. man kan få bistand til både arbejds- og privatrelaterede problemer samt akut krisehjælp. Ligeledes bliver man fortsat beskattet af værdien af bistanden, såfremt der er tale om privatrelaterede problemer.

De igangværende forløb, der er startet op inden 1. februar 2023, dvs. inden indgåelsen af den nye kontrakt med Falck Healthcare, vil blive gennemført og afsluttet med SOS på vanlig vis, selvom vi har passeret den 1. februar 2023.

5. Elevrekrutteringer 2023, bilag 4
Koncern HR har gennemført processerne med årets elevrekrutteringer, hvor der bl.a. er blevet ansat to nye elever til KFST med startdato den 1. september 2023.

På koncernniveau var der i år et ønske om at rekruttere endnu flere elever, så Koncern HR planlægger med at skulle ansætte i alt 16 elever i koncernen i dette års rekrutteringsprocesser, hvilket vil bringe det totale antal elever op på 30 i 2023.

JN supplerede med, at vi tidligere på året som noget nyt ansatte en IT-elev i KEP.

6. MTU/LE 2023, bilag 5a og 5b
I efteråret skal vi igen gennemføre MTU/LE i hele koncernen. Undersøgelsen gennemføres medio september, og rapporterne vil

blive offentliggjort ultimo oktober. SAU spørges om de har bemærkninger til de udsendte bilag.

Endelig spørgeramme sendes til SAU efter mødet.

7. Status på nyt koncern MUS-koncept

Administrationsgruppen har bedt Koncern HR om at udarbejde et nyt koncernfælles MUS-koncept, som er fleksibelt, og som kan understøtte dialogen og opfølgningen på aftaler. Koncern HR har derfor nedsat en arbejdsgruppe og en følgegruppe med repræsentanter fra ledelsen og medarbejdere på tværs af koncernen. Der er afholdt to workshops i følgegruppen. Arbejdsgruppen er i gang med at udarbejde et koncept på baggrund af input fra følgegruppen og inspiration udefra. Det nye koncept afprøves i følgegruppen efter sommerferien og skal derefter godkendes i administrationsgruppen, MSU og koncerngruppen. Konceptet forventes taget i brug i 2024.

8. Kommende lederudviklingsprojekt

KFST har indgået aftale med Connector om et kommende lederudviklingsforløb for styrelsens chefgruppe. Forløbet strækker sig over ca. 1,5 år og omfatter bl.a. 3 lederudviklingsseminarer og en udvidet LE 2023 (en 180-graders måling – hvor også nærmeste leder og lederen selv besvarer spørgeskemaet) samt coaching. Forløbet starter efter sommerferien.

Fokus på forløbet er personlig ledelse og de svære samtaler samt skabelse af psykologisk tryghed.

9. Afsluttet talentforløb for yngre fuldmægtige

Forløbet, der har haft fokus på udvikling af talenternes personlige kompetencer, har indeholdt 4 workshops. Forløbet har strakt sig over 9 mdr. fra oktober 2022 til juni 2023 og er blevet tilrettelagt og gennemført af Anne Specht.

Forløbet er ved at blive evalueret af deltagerne, og resultaterne forventes at foreligge inden udgangen af juni.

10. Souschef/teamleder netværk

Den 24. maj var souschefer og teamledere på et heldagsseminar på Den sorte Diamant. Overskriften var "Psykologisk tryghed". Der er stor tilfredshed med disse samlinger i gruppen af teamledere og souschefer. Gruppen samles igen på et internat til efteråret.

5. Orientering fra medarbejderne

Medarbejderrepræsentanterne nævnte, at der er store udfordringer med arbejdsmiljøet i FO, og at det skyldes den overordnede ledelse. De understregede, at det er en meget uholdbar situation, da mange i centret er eller har været sygemeldt med stress og mange gode folk har sagt op.

6. Aktuelle sager

1. Evalueringsproces af lønforhandlingsproces

Årets lønforhandlinger blev afsluttet i april måned, og det er ledelsens overordnede opfattelse, at processen gik godt.

AC oplyste, at de mærkede et større pres fra medarbejderne end forrige år pga. inflationen. TR brugte derfor meget tid på dialog med medarbejderne, men det landede fint, og de har ikke mærket uro efterfølgende. De nævnte dog, at der fortsat er behov for bedre tydelighed i kommunikationen fra cheferne om, hvorvidt man er indstillet eller ej.

Både HK og AC nævnte også, at der nok vil opstå udfordringer i fremtiden med de medarbejdere, der fortsat kun har uregulerede tillæg.

2. Procedørtillæg til fuldmægtige i FO

Der er afsendt høringsbreve til de medarbejdere, der siden 2018 har været berettiget til procedørtillægget, som følger af overenskomsten. Nu afventer vi høringssvarene, hvor fristen grundet sommerferien er sat til primo august.

7. Økonomi

1. Orientering om budget 2023

2023 budgettet ser fint ud, og umiddelbart er det også forventningen fsva. 2024.

8. Eventuelt

Der var ingen emner til dette punkt.

9. Næste møde

Næste møde afholdes den 15. september 2023.