

Referat af SAU-mødet den 10. april 2024

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

Fraværende: LMI

1. Godkendelse af dagsorden

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.

2. Arbejdsmiljø

1. Indeklima

Vi arbejder fortsat med indeklimaet, selvom det er blevet bedre. Temperaturerne er meget forskellige fra område til område. På alle etager i enden mod Gl. Køge Landevej døjer de ofte med for høje temperaturer, og andre steder er det meget svingende. De medarbejdere, der føler at de sidder for koldt, skyldes ofte træk. Det er meget svært at få reguleret grundet høje temperatursvingninger, men vi arbejder løbende videre på det. På reposen hvor KEP sidder opleves især megen træk, og her håber vi på en snarlig løsning.

2. Lys

På reposen i KEP sidder medarbejderne ofte lidt mørkt, da rullegardinerne styres af MTF og ikke altid rulles helt op, når solen ikke står lige ind. Vi har arbejdet på en løsning med delte rullegardiner. Det er dog temmelig dyrt og er derfor pt. sat på hold.

3. Støj

Det stødabsorberende materiale, der blev sat op mellem KHR og DIPS, har vist sig ikke at afhjælpe problemerne med støj fra KHR. Det har resulteret i at de fleste medarbejdere i DIPS arbejder hjemme om onsdagen, hvor KHR er næsten fuldtallig.

4. Lugt

Der er stadig udfordringer med lugtgener nogle steder i huset. Da lugten ikke er konstant, er det meget svært at få løst. Vi arbejder dog fortsat videre på at finde en løsning.

5. Valg af ny arbejdsmiljørepræsentant

Der er gennemført valg i forhold til ny arbejdsmiljørepræsentant, da Birgit Petersen har trukket sig efter endt opstillingsperiode. Katrine Stagaard er valgt til ny arbejdsmiljørepræsentant i en 2-årig periode fra den 1. maj 2024. JAH takkede Birgit for indsatsen.

3. IT

1. Status på større projekter

Vi er i gang med et periodeskift. Ifølge arkivloven skal større it-systemer afleveres til Rigsarkivet ca. hvert 5. år. Det er seks år siden at public 360 sidst blev afleveret, og KFST har derfor modtaget en anmodning fra Rigsarkivet. Periodeskiftet er pt. planlagt til 31. maj, hvor public 360 vil være utilgængeligt henover en weekend. Kontorchefer og chefsekretærer er orienteret om periodeskiftet, og centrene er gået i gang med oprydning i 360.

Grundet KEPs udfordringer med at deltage i Teams-møder med Europa-Kommissionen har ADM forsøgt at løse det ved at opgradere 10 brugere til Teams Collaboration, som Europa-Kommissionen anvender. Imidlertid har Europa-Kommissionen netop modtaget en påtale fra EU's DPO om, at det er ulovligt at anvende Microsoft 365 og Teams Collaboration.

ADM deltager i arbejdsgruppen for AI-koncernprojektet med henblik på at skabe gode rammer og finde løsninger, der kan anvendes bredt i KFST. Der udvikles bl.a. på en HR-chatbot, som nu skal testes og optimeres. KEP kører også et projekt med at få os alle sammen til at blive klogere på, hvornår og hvordan vi kan bruge AI. MSM opfordrede til, at medarbejderne også undervises i, hvilke oplysninger der må lægges ind og særligt hvilke oplysninger, der ikke må lægges ind i systemerne. JAH oplyste i forlængelse heraf, at der arbejdes på et nyt modul i onboardingforløbet om anvendelse af AI.

4. Orientering fra ledelsen

1. OK24, bilag 1

Forhandlingerne om nye overenskomster på statens område i forbindelse med OK24 er afsluttet med forlig. Først når overenskomsterne er forhandlet endeligt på plads og tiltrådt, og aftaleteksterne er publiceret, kan vi administrere i henhold hertil. Hvis aftaleteksterne først udstedes efter den dato, hvor reglerne var sat til at træde i kraft, og ændringerne medfører en lønret, vil ændringerne få virkning med tilbagevirkende kraft.

2. Resultat af opgørelse af MRP 2023

KFST havde i 2023 en målopfyldelse på 97,5 pct. Der var 8 mål i resultatkontrakten, hvoraf 7 mål blev fuldt opfyldt, mens målet om sagsbehandlingstider blev delvist opfyldt.

3. Status på styrelsens MRP 2024

Aftalen er indgået, og det har været en hurtig og smidig proces i år.

4. Fratrædelsesundersøgelse 2023, bilag 2 og 2a

Resultatet af fratrædelsesundersøgelsen for 2023 viser, at det heldigvis kun er få, der forlader KFST, fordi de er utilfredse, og at 69 pct. godt kan forestille sig at vende tilbage til styrelsen, og at 81 pct. af respondenterne vil anbefale andre at søge job i KFST. Da svarprocenten var lav, bør der arbejdes på at højne den til næste gang.

5. Elevrekrutteringer 2023, bilag 3

Koncern HR er allerede godt i gang med arbejdet med årets elevrekruttering. EM har valgt at fortsætte med at opretholde det hidtidige niveau for elevansættelser, så vi stadig bidrager til uddannelse af EUD-elever.

6. Status på arbejdet med udarbejdelse af ny strategi

KFSTs nuværende forretningsstrategi udløber i 2024. Vi er derfor gået i gang med forberedelserne til at udvikle et nyt strategisk fundament for de næste år. Det vil både indebære et genbesøg af Forretningsstrategien og den lokalt forankrede strategiindsats. Der er nedsat en cheffølgegruppe, der skal arbejde med projektet. Inden udgangen af april skal vi have besluttet, hvilke analyser, der er nødvendige at gennemføre for at have et godt grundlag for det efterfølgende

strategiarbejde. Analyserne skal som udgangspunkt gennemføres in-house pga. konsulentstoppet, og skal ligge færdige inden udgangen af august. Herefter går arbejdet med at udarbejde en ny forretningsstrategi mm. i gang.

7. Status på igangværende lederudviklingsforløb

Chefgruppen er som bekendt i gang med et lederudviklingsforløb faciliteret af Connector, der løber frem til udgangen af 2024. MTU/LE 2023-opfølgningen har bl.a. været en del af forløbet. Til næste seminar, som er planlagt til den 30. og 31. maj, er et af temaerne - som en naturlig konsekvens af, at vi skal i gang med at udarbejde en ny strategi - ”Strategi i et ledelsesmæssigt perspektiv”.

8. Nyt MUS og LUS koncept

I løbet 2024 skal der implementeres et nyt fælles MUS og LUS koncept i hele EM-koncernen, så når vi går i gang med MUS efter sommerferien, vil det blive med det nye koncept.

MUS konceptet er relativt minimalistisk ud fra en betragtning om, at samtalen er et kendt format, og at det vigtigste, som redskabet skal understøtte, er en god dialog. Konceptets fokus er derfor også på tre meget klassiske MUS-temaer, nemlig trivsel, resultater og udvikling.

6. **Orientering fra medarbejderne**

Der var ingen emner til dette punkt.

6. **Aktuelle sager**

1. Status på lønforhandlingsproces

Vi er ved at være til vejs ende i lønforhandlingerne. TR har brugt meget tid på at tale med mange medarbejdere om løn i år, nok ca. 10 % af medarbejderne. Vi har bl.a. hård konkurrence fra det private, hvorfor mange af medarbejderne skubber tilbage fsva. lønniveauet.

AC afholdt ikke medlemsmøde inden lønforhandlingerne gik i gang i år, men det påtænker de at gøre til næste år, da det er meget vigtigt med korrekt forventningsafstemning.

Det blev aftalt, at AC TR deltager på næste chefmøde og fortæller om lønforhandlingerne set fra deres stol.

7. Økonomi

1. Orientering om budget 2024

Økonomien er lidt stramt i år grundet de store overenskomstmæssige lønstigninger og mange retssager.

8. Eventuelt

Der var ingen emner til dette punkt.

9. Næste møde

Næste møde afholdes den 18. juni 2024.