

Referat af SAU-mødet den 4. februar 2025

Tilstede: JAH, FLSN, MSM, HJ, JN, KST, AMP (referent)

Ikke tilstede: BOE, MIBR

1. Godkendelse af dagsorden

JAH beklagede, at han havde været nødsaget til aflyse og flytte mødet fra december ad to omgange, hvilket resulterede i, at mødet fra december 2024 og mødet i 1. kvartal 2025 blev slået sammen. Af samme årsag var dagsordenen også en sammenlægning af punkterne fra de to møder.

SAU godkendte dagsordenen uden bemærkninger.

2. Arbejdsmiljø

1. Status på arbejdsmiljøarbejdet

Lysstofrørene som bruges som ovenlys på etagerne kan ikke købes mere, så der er en proces i gang med Bygningsstyrelsen vedr. udskiftning til LED lys. Indtil endelig løsning er på plads flyttes rundt på rørene – så der hvor de mangler mest, får hjælp fra områder der har mest!

Vi er i gang med at se på faldstammen mellem 2. og 3. sal, da der er store lugtgener i både FO og KEP området.

Vi havde den 18. september en brandevakueringsøvelse, og på baggrund af øvelsen er vi bl.a. ved at evaluere på mødested og brandansvarlige.

Der har været ret koldt i januar – og varmepumperne stod af. Vi fik skiftet noget i den ene, så problemet skulle gerne være afhjulpet.

Vi har haft ekstra besøg af ergoterapeuten på grund af de mange små interne flytninger på det seneste.

Afslutningsvist oplyste JAH, at styrelsen er blevet pålagt at betale en godtgørelse for varigt mén til en medarbejder, som faldt på vej til lufthavnen ifm en tjenesterejse og derved slog hovedet og hånden.

2. Årsrapport fra Falck Healthcare vedr. forbrug af psykologisk rådgivning, bilag 1

Rapporten dækker perioden januar - december 2024, hvor 10 medarbejdere har benyttet ordningen. Af de 10 oprettede forløb var 9 arbejdsrelaterede og 1 var privatrelateret.

Til sammenligning blev der i 2023 oprettet 19 forløb, hvoraf 12 var arbejdsrelaterede og 7 var privatrelaterede.

MSM bemærkede, at det ligesom i 2023 primært er kvinder i alderen 30-39 år, der anvender ordningen, og JAH oplyste, at man i chefgruppen er opmærksom på, at man skal have et ekstra fokus på de medarbejdere, der er forældre til små børn, da de ofte er hårdt pressede.

3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse, bilag 2, 2a og 2b

Støj, lugt, lys og temperaturer er et evigt fokus, dvs. det er noget vi har fokuseret på det seneste år, og det er også noget vi kommer til at have fokus på fremadrettet

Det blev besluttet, at gøre det mere synligt på Intra, hvordan man kontakter arbejdsmiljørepræsentanten, hvis man oplever problemer med det fysiske arbejdsmiljø. Det ønskede scenarie er, at medarbejderne hurtigere retter henvendelse til arbejdsmiljørepræsentanten eller ADM, når de konstaterer et problem, i stedet for at vente til det har vokset sig stort.

Det blev ligeledes aftalt, at der på Intra skal gøres mere reklame for aftalen med Falck Healthcare om muligheden for at få anonym psykologisk rådgivning samt for whistleblower ordningen.

Ift. det psykiske arbejdsmiljø, var der enighed om, at det er meget vigtigt, at medarbejderne oplever høj trivsel, og at det vigtigt at opretholde det tætte samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne og ledelsen på dette punkt, herunder handle på eventuelle udfordringer, der måtte opstå, således at der tages hånd om problemerne med det samme. I forlængelse

heraf var der dog også enighed om, at chikane og mobning heldigvis ikke ser ud til at være et problem i organisationen.

Sygefraværet er fortsat lidt højt, men er heldigvis faldende, og det er et område, der fortsat vil være fokus på i det kommende år.

3. IT

1. Status på større projekter

Naturskadebasen blev lanceret i september 2024, og de første sager er også blevet anmeldt. Der er stadig et stort arbejde med at flytte sager fra Stormbasen og lave indberetning af naturskadeafgifter.

På statsligt plan er der banet vej for, at Statens It kan levere Microsoft 365, og direktionen har besluttet, at styrelsen vil tage det i brug. Udrulning vil dog tidligst ske i andet halvår af 2025.

Microsoft 365 forudsætter anvendelse af Windows 11, og installationen heraf er derfor i gang hos brugerne i KFST, og det forløber fint.

4. Orientering fra ledelsen

1. Status på opfølgning på MTU/LE

Årets MTU/LE er gennemført og resultatet blev offentliggjort den 29. oktober. På koncernniveau opnåede vi en svarprocent på 94 %, og her i KFST endte svarprocenten på 99 %. 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.

Til forskel fra tidligere år har vi i år ikke haft en ekstern coach tilknyttet. I stedet har cheferne brugt hinanden som sparringspartnere, og teamlederne og souscheferne er hver i sær blevet koblet op med en anden kontorchef, som skulle agere sparringspartner for den pågældende teamleder/souschef vedr. lederrapporten. Tilbagemeldingerne herom har generelt været positive.

HJ supplerede med, at det fra et medarbejderperspektiv var vigtigt, at der kom en chef fra et andet center ud og talte

med medarbejderne med henblik på at give en tilbagemelding til personalelederen. Det kan imidlertid være et svært rum at navigere i for nogle chefer, og direktionen vil derfor have fokus på at klæde cheferne godt på til opgaven, hvis det bliver den samme proces til næste år.

2. Status på ressortoverførsel af medarbejdere

Overførslen er endelig fuldt gennemført. Dog er der ikke mange DSA ressourcer tilbage i DIGST, da Carina er kommet tilbage til KFST, og Maria er rykket til DEP i DIGMIN. Ole er fortsat i DEP i DIGMIN og har fundet sig nogenlunde tilrette. Han savner dog KFST.

3. Implementering af arbejdstidsdirektivet, bilag 3 og 3a

Den 1. juli 2024 trådte ændringer i arbejdstidsloven i kraft, men vi kan fortsætte med vores nuværende praksis, da der ikke er tale om nye regler, men om regler der allerede gælder i dag.

4. Opgørelse af MRP 2024 og status på MRP 2025

13 ud af 14 mål i MRP 2024 er blevet fuldt opfyldt, mens målet om krav til sagsbehandlingstider er delvist opfyldt.

MRP for 2025 er også allerede indgået, og efter ønske fra den nye departementschef er konceptet i år blevet forenklet, så MRP'en nu kun består af 5 mål, hvilket er væsentligt færre end de foregående år.

5. EM's kursuskatalog 2025, bilag 4 og 4a

Kataloget blev taget til efterretning uden bemærkninger.

6. Elevrekrutteringer/elevmåltal 2025, bilag 5

Koncernen vil i 2025 fortsat bidrage aktivt til uddannelse af elever i staten, dog med en reduktion af kvoten fra 25 i 2024 til 20 elever i 2025.

5. Orientering fra medarbejderne

MSM kom med et forslag om, at vi bør brande os selv meget mere internt i huset via Intra. Hun mener, at vi bør lave mange flere nyheder om, hvorfor vi er en god arbejdsplads, fx de gode historier om medarbejdere der udstationeres i EU, de mange medarbejdere der kommer tilbage efter at have været ude at prøve noget andet i en periode, vores studenter der altid får orlov for at læse et semester i udlandet, ligeløn til mænd og kvinder, etc. Alt sammen for at opnå en

større tilknytning hos de nuværende medarbejdere, som forhåbentlig resulterer i, at færre beslutter at prøve lykken uden for KFST, fordi det er tydeligt, hvorfor KFST er en god arbejdsplads. Der var enighed i SAU om, at det var et godt forslag, som JAH og FLSN vil tage med i det videre strategiarbejde.

6. Aktuelle sager

1. Status på lønforhandlinger 2025

Lønforhandlingerne er ved at gå i gang, og alle mini-MUS og lønsamtaler skal være afsluttet den 26. februar 2025, hvor cheferne har frist for at indsende deres indstillinger. Det endelige resultat forhandles på plads i løbet af april og offentliggøres på Intra den 28. april 2025.

Det er for tidligt i processen til, at tillidsrepræsentanterne har fået nogle tilbagemeldinger fra medarbejderne. MSM bemærkede, at det er positivt, at den afsatte pulje, på trods af den økonomiske situation vi ser ind i, er procentvis lige så stor som de tidligere år.

7. Økonomi

1. Orientering om budget 2025

Regnskabet for 2024 endte bedre end forventet, bl.a. fordi styrelsen vandt en retssag og fik penge tilbage i sagsomkostninger, så 2025 ser fornuftigt ud.

8. Eventuelt

1. Evaluering af arbejdet i SAU, bilag 6

Der var bred enighed om, at samarbejdet fungerer rigtig godt, og JAH roste tillidsrepræsentanterne for deres store og gode indsats. Alle var enige om, at begge parter er lydhøre, og at vi ofte løser eventuelle problemer på en konstruktiv måde på baggrund af en åben og fortrolig dialog.

MSM bemærkede dog, at vi kun havde haft to ordinære SAU-møder i 2024, så der var enighed om, at det fremover skal være en prioritet at få afviklet de planlagte kvartalsvise møder.

9. Næste møde

Næste møde afholdes den 13. juni 2025.