

# Dansk Told & Skatteforbund

## Arbejds miljøudvalget



## REFERAT

<b>Mødedato:</b>	26. august 2020
<b>Mødetidspunkt:</b>	Kl. 10.00 – 14.00
<b>Mødested:</b>	Teams
<b>Deltagere:</b>	Rune Petersen, June Petersen, Kim Jensen, Ulla Kær Andersen, Niels Gyrsting, Connie Mortensen
<b>Afbud:</b>	Allan Christensen
<b>Referent:</b>	Connie Mortensen

### Referat:

<b>1.</b>	Velkomst v. Niels Gyrsting
<b>2.</b>	<p>Gennemgang af dagsorden og bilag til HAMU-mødet den 27. august 2020</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Godkendelse af dagsorden</li><li>Opsamling på virtuelt arbejde v. Claus Henrik Larsen <i>Tre centrale behov identificeret:</i><ol style="list-style-type: none"><li>Tillid</li><li>Fleksibilitet</li><li>Kommunikation</li></ol><p><i>Spørgsmål fra DTS: Hvad gør man ift at følge op på de medarbejdere der oplever udfordringer ved at arbejde hjemme? – Identificere udfordringerne og finde løsninger</i></p></li><li>Opfølgning på Corona v. Kristoffer Schantz og Mike Vestergaard <i>Intet materiale til dette punkt</i></li><li>Orientering om sikkerhedsprojekt v. Mike Vestergaard <i>Efter eksplosionen i Østbanegade den 6. august 2019 har en særlig afdeling arbejdet med fysisk sikkerhed på adresserne, hvilket har resulteret i et nyt sikkerhedskoncept med et øget fokus på analyse, systematik, helhedstankegang samt detaljeret kortlægning af alle lejermåls sikkerhedsforhold. Projektet vil se</i></li></ol>

	<p><i>på 7 adresser i 2. halvår af 2020. Adresserne er udvalgt ud fra en prioriteringsanalyse, hvor Osvald Helmuths Vej (UFST) er udvalgt til at udgøre pilotprojekt (påbegyndt i august 2020)</i></p> <p>5. Orientering om materiale-arkiv for HAMU-møder v. Lotte Agerbo <i>Intet materiale til dette punkt</i></p> <p>6. Årlig arbejdsmiljødrøftelse v. Kristoffer Schantz <i>AMO skal foretage den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse for at sikre fremdrift i arbejdsmiljøarbejdet og udvikling af AMOs kompetencer. Coronasituationen giver nye arbejdsmiljøudfordringer, som bør drøftes ift. Det kommende arbejdsmiljøarbejde. Derfor gennemføres arbejdsmiljødrøftelsen over to møder i HAMU. Der lægges op til en ændring af hele arbejdsmiljøorganisationen. Evalueringen af AMO viser, blandt andet, at der er behov for informationsudveksling mellem niveauerne i AMO. DTS er enig i at samarbejdet og informationsudveksling skal styrkes og bakker op omkring forslagene om bl.a. digital infrastruktur.</i></p> <p><i>Øvrige fokusområder: Stressindsats, Aktivitetsbaserede arbejdspladser/Udvikling af åbne kontormiljøer (gentænkes så det favner bredere – f.eks. arbejdsforhold på arbejdspladsen, hjemme og virtuelt), sikkerhed og beredskab og Corona (nyt fokusområde). DTS foreslår at fokusområdet stressindsats ændres til "arbejdspres og stressindsats".</i></p> <p>7. Opfølgning på udskydelse af AMR valg og supplerende AMO uddannelse v. Mike Vestergaard</p> <p>8. Evaluering af HAMU-møder mhp. Evt. justeringer v. Ulla Fabricius og Claus Henrik Larsen</p> <p>9. Skriftlige orienteringer 9.1. Sygefraværstatistik <i>Alle styrelser har et lavere nettosygefravær i 2020. Det samlede fravær er faldet 0,38 dage pr. medarbejder sammenlignet med 2019 og nettosygefraværet er samlet set faldet med 0,85 dage pr. medarbejder.</i></p> <p>10. Kommunikation fra HAMU</p> <p>11. Emner til HSU</p> <p>12. Eventuelt</p>
<p><b>3.</b></p>	<p>Trivsel på arbejdspladsen i Coronaens skygge.</p> <p>Vi tager udgangspunkt i hhv. de aktuelle trivselsmålinger der bl.a. er lavet i ADST, UFST og stadig laves i SKST, samt i Niels Gyrestings artikel i det seneste Dansk Told &amp; Skat medlemsblad "Midt i en Coronatid"</p>

Endelig vil vores drøftelser også tage udgangspunkt i BFA's temaside om Covid-19, Erfaringer om trivsel fra forskellige arbejdspladser:

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/covid-19-og-arbejdsmiljoe/erfaringer-om-trivsel-fra-arbejdspladserne>

Arbejdsmiljøudvalget anbefaler at DTS fortsat har fokus på trivsel og Corona.

De meldinger vi har viser, at der bliver taget godt hånd om udfordringerne ved smitte udbrud på arbejdspladserne. Ledelsen viser forståelse for de medarbejdere der bliver utrygge i disse situationer og tager individuelle hensyn.

Trivslen har været rigtig god hos de fleste af vores medlemmer under hjemsendelsen – dog har vi også haft få henvendelser fra medarbejdere der ikke har haft det godt. Dem er der taget hånd om.

Konklusionen efter tilbagevenden på arbejdspladsen: Godt med en kombination af HAP og fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen.

Vigtigt at der fortsat udvises fleksibilitet og forståelse for medlemmernes individuelle hensyn og udfordringer.

#### 4. Free seating/ flexible seating

##### ***Fra referat AM-udvalgets møde i maj 2020:***

*Flexible seating i UFST: Velkomstfolder til medarbejderne beskriver hvad flexible seating og aktivitetsbaseret indretning går ud på. Der er 15-16 skriveborde til 20 medarbejdere.*

*Ledelsen har udmeldt at flexible seating er suspenderet under Corona krisen.*

*Flytte APV'en vil indeholde en evaluering af flexible seating.*

*DTS AM-udvalg følger udviklingen med flexible seating med Ulla som ankermand.*

##### **26. august 2020**

Ulla: (gennemsnit på 80 % dækning når der tages højde for dem der af særlige grunde har faste pladser). Udover de 15-16 skriveborde til 20 medarbejdere er der bufferområder med ekstra pladser.

Ulla: Oplever problemer med plads til udstyr (f.eks. tastatur mv.) i skabe mv. især hvis man har særligt ergonomisk udstyr.

Der skulle udleveres tasker til hver enkelt medarbejder, som man kan bruge til at bære sine ting rundt i – men disse er endnu ikke udleveret pga restordre. Man skal selv aftørre bord og skærme mv. inden arbejdsdagen starter.

Flytte APV er gennemført men endnu ikke gennemgået. Der er jo også den udfordring at den er gennemført i en periode hvor medarbejderne har været hjemsendt i 2/3 af tiden.

	<p>Udvalget drøftede udfordringer ift. om der kan mangle arbejdspladser, hvis mange møder ind, og det at flere medarbejdere møder tidligere og tidligere ind for at få den samme faste plads.</p> <p>Lederen kan give medarbejdere med særlige behov eller udfordringer en fast arbejdsplads. Og der er mulighed for at få tildelt flere pladser til enheden, såfremt der er mange medarbejdere med særlige behov.</p> <p>Skattestyrelsen i Århus vil ligeledes indføre flexible seating pga. pladsmangel.</p> <p>Ulla: Det er vigtigt at man forbereder sig ordentligt og gennemfører undersøgelser ift. hvor mange der møder ind, inden man indfører flexible seating. Man bør ligeledes drøfte hvorvidt man vil arrangere begrænset fremmøde i de enkelte teams.</p> <p>Der skal også tages højde for de situationer, hvor der er behov for at alle i de enkelte enheder mv. møder ind.</p> <p>Der skal tages hensyn til, hvordan man løser udfordringer til opbevaring/reoler. Der bør tages særskilt hensyn til de enkelte enheders særlige udfordringer, og måske ikke indføres flexible seating i alle enheder.</p>
<p><b>5.</b></p>	<p>Bordet rundt,</p> <p>Nyt fra Gældsstyrelsen om evt. udvidelse af telefonvagter? Der er ikke noget nyt på nuværende tidspunkt.</p> <p>Generelt opleves der pladsmangel rundt omkring og at mødelokaler inddrages til arbejdspladser/storrum</p> <p>Kim: Corona fylder meget.</p> <p>June: Intet at bemærke</p> <p>Rune: Århus er hjemsendt i øjeblikket pga. Corona situationen. Endvidere er medarbejdere der bor i Århus og arbejder på andre lokationer også hjemsendt.</p> <p>Ulla: Ombygning giver for få pladser. Fordeling betyder at nogle skal arbejde hjemme 100 % frem til 1. december. Hvad så med indretning af hjemmearbejdspladsen og overholdelse af arbejdsmiljøreglerne?</p> <p>Niels og Connie vil drøfte krav til hjemmearbejdspladsen med DTS-sekretariatet (Jørn, Allan og Merete)</p> <p>Niels: Frederikssund – det kører lidt frem og tilbage ift. hvilke enheder der skal være der.</p>
<p><b>6.</b></p>	<p>Evt.</p> <p><b>OBS! Sygefravær:</b> Vi har modtaget meldinger om at nogle ledere opfordrer medarbejderne til at arbejde hjemmefra hvis man er "lidt" syg.</p>

Arbejdsmiljøudvalget skal endnu engang pointere, at hvis man er syg, så er man syg og skal ikke arbejde, hverken hjemmefra eller andre steder fra.....

**Orientering om udskydelse af AMR-valg 2020:**

Arbejdsmiljø, sikkerhed og facilities har siden marts 2020 arbejdet omfattende med Corona-situationen, og jf. Arbejdstilsynet hjemmeside kan valg af AMR udskydes pga. Corona. Der har ikke været tilstrækkelig tid til at følge op på evalueringen af AMO, som er lavet i april 2020, og eventuelle konsekvenser heraf for AMO.

HAMU har besluttet at forlænge den nuværende valgperiode for arbejdsmiljørepræsentanter med 1 år, så at **valgperioden er frem til den 30. september 2021**. Den næste valgperiode vil være fra 1. okt. 2021 – 30. sept. 2023, i stedet for den oprindelige periode fra 1. okt. 2020 - 30. sept. 2022.

Den lovpligtige supplerende uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen, som var planlagt til oktober/november 2020 udskydes til 1. halvår 2021.

Der vil blive gennemført relevante vakantvalg snarest, hvor nyvalgte AMR vælges for den resterende periode, frem til 30. september 2021.

Særligt for SKTST – vi vil se på en tilpasning af arbejdsmiljøgrupper på Sjælland og Bornholm efter ønske fra SKTST.

**Krav til hjemmearbejdspladsen:**

Vejledningen er gældende ved gentaget hjemmearbejde eller rettere mere end 1 dag om ugen i gennemsnit.

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/hjemmearbejde-d-2-9/>

Niels og Connie vil drøfte krav til hjemmearbejdspladsen med DTS-sekretariatet (Jørn, Allan og Merete)

NY Personalepolitik:

Materiale vedr. afsnit 4

Oplæg fra AM-udvalget: Vi synes der er mange fornuftige ting i materialet og vi anbefaler at der arbejdes videre i den ånd i den nye personalepolitik.

Højere pensionsalder:

Hvordan passes der på medarbejderne hvis man skal blive så lang tid på arbejdsmarkedet, og hvordan sikre man at alle kan få en god seniortilværelse?