

Godt og skidt

Arbejds miljøundersøgelsen: Dansk Told & Skatteforbunds undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i SKAT giver et signalement af en arbejdsplads med gode muligheder for job og udvikling samt et godt socialt fællesskab - men også en arbejdsplads med stress og for få personaleressourcer til at nå de opgaver, der skal løses.

Tilbage i december 2006 besluttede hovedbestyrelsen, at der skulle gennemføres en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmerne. Beslutningen blev truffet, fordi rigtig mange medlemmer overfor forbundet gav udtryk for, at de ikke var tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø i SKAT og hertil kom at rigtig mange medlemmer valgte at forlade SKAT både med henblik på at gå på pension - svageligheds- og almindelig pension - men også til andre jobs udenfor SKAT.

Det blev forbundets arbejdsmiljøudvalg, som fik opgaven med at gennemføre og rapportere resultater fra undersøgelsen. Efter beslutningen om at gennemføre undersøgelsen blev truffet, gik der noget tid med at vælge det rigtige spørgeskema, lave ekstraspørgsmål samt med at få etableret en teknisk løsning, så medlemmerne kunne benytte internettet ved besvarelse af spørgsmålene.

I april og maj havde alle medlemmer mulighed for at svare på spørgeskemaet via forbundets hjemmeside. Rigtig mange medlemmer benyttede sig af muligheden for at give forbundet et spor omkring det psykiske arbejdsmiljø i SKAT. Alt i alt besvarede 59,5% af medlemmerne spørgeskemaet. Af dem er der flest kvinder og ser man på fordelingen mellem de tidligere kommunale og tidligere Told-Skat, så er der flest besvarelser fra medlemmer med gammel ToldSkat-baggrund. Der dog kun

meget meget lille udsving mellem kønnene og tidligere ansættelse, hvilket bevirker, at vi har fået et godt og homogent statistisk materiale, at arbejde videre med.

Brug for dokumentation

Forbundet gik ind denne undersøgelse med et håb om en afklaring på medlemmernes situation, så vi i forhold til SKAT ikke bare kom og sagde, at medlemmerne har det dårligt, men at vi havde dokumentation med og forslag til, hvor der var ting, der muligvis kunne gøres bedre.

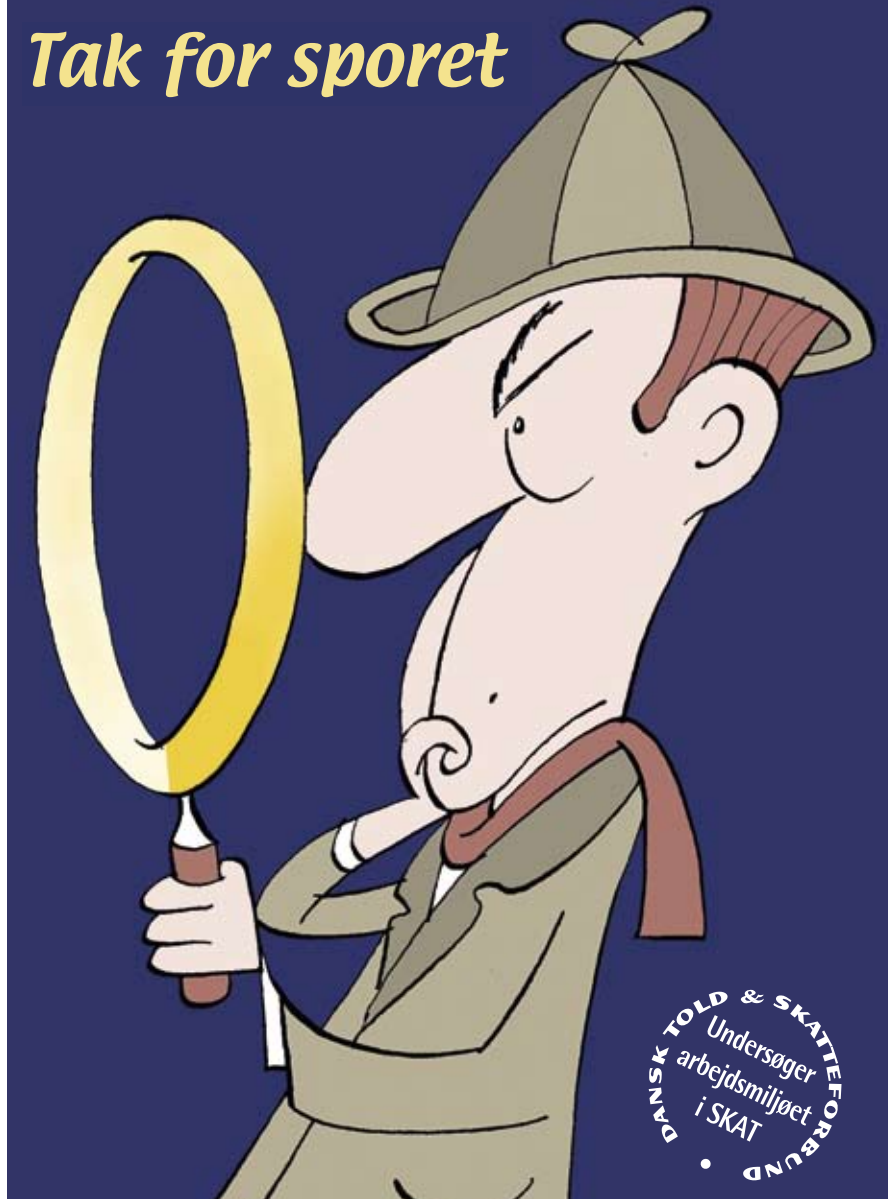
Arbejds miljøudvalget er nu nået dertil, at vi har lavet en rapport ud fra det statistiske materiale, vi har fået fra spørgeskemaerne. Rapporten er offentliggjort på forbundets hjemmeside sammen med NYT fra DTS fra 1. oktober 2007.

Ikke overraskende er det både gode og dårlige sider ved det psykiske arbejdsmiljø i SKAT, som kommer til udtryk i undersøgelsen. Da forbundet finder, at de gode sider skal være med til at forbedre det mindre gode, er der i rapporten lagt vægt på både de gode og de dårlige sider.

Vi har i undersøgelsen stillet rigtig mange spørgsmål og derigennem fået en stor viden om, hvordan medlemmerne ser på det psykiske arbejdsmiljø i SKAT - men for at vække interesse for undersøgelsens resultater har det været nødvendigt at fokusere på nogle få emner frem for alle resultaterne. Det er resulteret i, at vi har valgt at fokusere på de områder, som vi finder er de fem bedste og de fem dårligste.

Der vil i denne artikel være en kort gennemgang af de fokusområder, som er omtalt ovenfor. For yderligere information om undersøgelsens resultater og anbefalinger skal vi venligst henvise til selve rapporten, som ligger på forbundets hjemmeside - <http://www.dts.nu/media/amrapport.pdf>.

Tak for sporet



De fem bedste områder

1. Indflydelse og muligheder i arbejdet.

Mange medlemmer finder, at de har gode muligheder for at få indflydelse på deres arbejde, samt på hvem, de arbejder sammen med. I forhold til at modvirke stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø er det rigtig vigtigt, at følelsen af indflydelse og muligheder i arbejdet er til stede. Forbundet vil derfor lægge op til at der foretages tiltag til at understøtte disse strømninger endnu mere, end det sker i dag.

2. Udviklingsmuligheder

Medlemmerne giver under dette fokusområde udtryk for, at det arbejde, de sidder med, er varieret, og der kan læres nyt via arbejdet. Dette er endnu en vigtig faktor i et godt psykisk arbejdsmiljø og derfor en faktor, der bør bygges videre på.

3. Medbestemmelse og mening i arbejdet.

Størsteparten af medlemmerne finder, at der er god mening i det arbejde, de laver, og finder også, at arbejdet er motiverende i sig selv. At arbejdet giver mening og motivation er en meget vigtig faktor for at nedsætte stressniveauet. Det er desuden vigtigt, at arbejdet giver mening og er motiverende i forhold til, hvorvidt medlemmerne ønsker at bibeholde deres arbejde i SKAT i stedet for at søge nye græsange udenfor SKAT.

4. Socialt fællesskab i arbejdet.

I undersøgelsen kommer det frem, at mange synes, at de det meste af tiden har et godt samarbejde med medarbejderne i mellem og, at der er en god stemning på arbejdspladsen. Endnu en vigtig byggesten i forhold at opbygge en organisation med et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor medlemmerne går glade på arbejde hver dag. Men her - som i de andre gode fokusområder - er der også rum til forbedring. En forbedring, som forbundet finder kan komme nærmere, ved at understøtte det gode sociale fællesskab endnu mere, end det sker i dag.

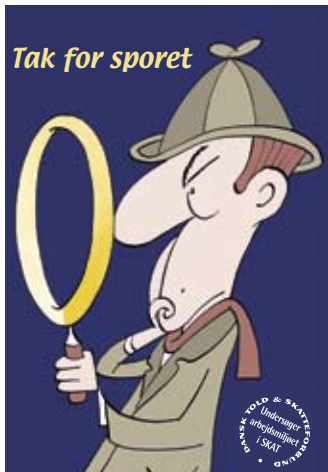
5. Evnen til at tage hånd om problemerne.

Dette fokusområde viser klart, at medlemmerne ikke har givet op i forhold til organisationen SKAT. Der er gejst og en vilje til at løse de problemer, man uvægerligt vil løbe ind i hen ad vejen. Forbundet finder, at det er vigtigt at holde fast i denne gejst og få den spredt, så alle medlemmer kan sige, at de kan løse de problemer, de bliver stillet overfor. Forbundet finder endvidere, at der også her er noget at bygge videre med.

De fem dårligste områder

1. Funktionaliteten af EDB systemerne og deres påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø i negativ retning.

Undersøgelsen viser klart, at medlemmerne ikke er tilfredse med de EDB systemer, som er til rådighed



i SKAT i dag, og at dette har en negativ effekt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Dette er et problem, som man er bevidst om i SKAT og også arbejder med i forhold til at lave en gennemgribende systemmodernisering. Forbundet vil dog forsøge at sætte endnu mere fokus på denne problematik og søge at fremme systemmoderniseringen så meget som muligt.

2. Hvert tiende medlem har været sygemeldt med stress og hver sjette har været mere syg efter fusionen end tidligere.

At hvert tiende medlem har været sygemeldt med stress er i sig selv alt for meget, og det er endda forbundets opfattelse, at det kun er toppen af isbjerget, der er kommet frem, da mange givet også har været sygemeldt med stressforårsagede sygdomme, uden egentligt at kalde det stress. Det er derfor vigtig at få sat fokus på stresshåndtering og frem for alt stressforebyggelse i SKAT – en proces som allerede er igangsat og som vil blive fulgt nøje af forbundet i den kommende tid. I forhold til, at mange har været mere syge efter fusionen, vil forbundet sætte fokus på alle de udfordringer fusionen har givet, for derigennem at få en debat i gang om, hvordan vi bedst muligt håndterer udfordringerne, så det ikke går ud over medlemmernes helbred.

3. De kvantitative krav.

Alt for mange medlemmer giver udtryk for, at de skal arbejde meget hurtigt og skal arbejde over, fordi de ikke kan nå deres arbejde indenfor normal arbejdstid. Dette fokusområde giver et klart indtryk af, at der er alt for mange stressfremmende faktorer i SKAT, hvorfor der – som tidligere nævnt – skal gøres en stor indsats for at forebygge stress. Det er endvidere vigtigt i denne forbindelse af få sat fokus på, at der mangler de nødvendige ressourcer i SKAT. Der er ganske simpelt ikke medarbejdere nok til at løfte SKATs opgaver med de hjælpemidler, som er til stede i dag.

4. Forudsigelighed og kommunikation.

Som i flere undersøgelser før denne peges der blandt medlemmerne på, at kommunikationen

i SKAT ikke er god nok. Mange føler ikke, de får den nødvendige information i rette tid til at udføre deres arbejde. Forbundet finder derfor, at der skal arbejdes hen imod en mere målrettet information af de enkelte medlemmer. Forbundet er meget bevidst om hvor svær en opgave, dette er, men vil på trods af dette endnu engang få sat fokus på kommunikation generelt i organisationen SKAT – hvordan kommunikerer vi bedst og gennem hvilke medier.

5. Rollekonflikter

Besvarelserne viser her, at der er mange modstridende krav i arbejdet – og at der derigennem laves unødvendigt arbejde, hvilket blandt andet skyldes dobbeltindberetninger til systemerne og manglende klarhed over prioriteringen af arbejdsopgaverne, samt en konstant ændring af, hvilke arbejdsopgaver, der skal være fokus på. Det er i forhold til dette spørgsmål forbundets opfattelse, at der skal arbejdes med en bedre planlægning og prioritering af arbejdsopgaverne. Medlemmerne giver her udtryk for, at de mangler arbejdsro, og forbundet vil derfor arbejde for, at der opnås så meget arbejdsro som muligt via bedre planlægning og prioritering af arbejdsopgaverne.

Hvad nu

Undersøgelsen slutter ikke med offentliggørelsen af rapporten – rent faktisk skal vi først i gang nu. Vi skal i samarbejde med SKAT sætte fokus på problemområderne og igangsætte tiltag, så vi kommer endnu nærmere den attraktive arbejdsplads, som både Dansk Told & Skatteforbund og SKAT ønsker for medlemmerne.

Hovedbestyrelsen har på deres møde i oktober vedtaget en indsatsplan i forhold til undersøgelsens resultater, som der nu vil blive arbejdet videre med.

Medlemmerne vil løbende blive orienteret via NYT fra DTS om de tiltag som igangsættes som følge af undersøgelsen.