

Dansk Told & Skatteforbund

Arbejdsmiljøudvalget



REFERAT

Mødedato:	2. maj 2012
Mødetidspunkt:	Kl. 10.00 - 15.00
Mødested:	Dannebrogsgade 2, 3 sal., 5000 Odense, lokale 95
Deltagere:	Tina Iversen (formand), Kim Jensen, Helle Jacobsen, Irene Larsen, Søren Jacobsen, Rune Pedersen, Kim Møllmann, Anette Prusse Jensen, Chr Balle Hansen, Connie Mortensen
Afbud:	Ingen
Referent:	Helle Jacobsen og Connie Mortensen

Referat:

1. Velkomst	<p>Næste møde afholdes på Hjalmar Brantings Plads den 24. september 2012</p> <p>Tak til Helle som udtræder af AM-udvalget.</p>
2. Bordet rundt	<p>København: Der er noget i gang omkring Social kapital, koordineres gennem regionssekretariatet.</p> <p>Job og Kompetencematch, det er opfattelsen at lederne ikke har været ordentligt klædt på til samtalerne.</p> <p>Stille og rolig procedure. Der har dog været en vis usikkerhed og nervøsitet blandt medarbejderne.</p> <p>Syddanmark: Job og Kompetencematch, stille og fornuftig procedure. Ikke store problemer.</p> <p>Midt- og Sydsjælland: Tilbage melding fra medlemmerne, nå var det ikke andet. Når der har været usikkerhed omkring hvad der skulle forstås af skemaerne, kontakt til TR.</p> <p>Elevprojekt omkring Stress, en stresstest sendt rundt til de ansatte. 80% af besvarelserne, ingen problemer, 20% ligger i niveau for stress. Der er 64% der har svaret på skemaerne.</p>

	<p>Testen skulle bruges til elevernes projektopgave.</p> <p>Koncerncentret: Der har været 20 der har kontaktet TR i forbindelse med job- og Kompetencematch. Kort før denne samtale har der været udpegning til ANS. Job og krop kampagnen kommer forbi koncerncentret. De kommer med en kampagnebil.</p> <p>Nordsjælland: Job- og Kompetencematch er gået rigtigt godt. Stille og roligt forløb. Intet drama omkring projektet. Sammenlægning med Nærum. Belastning på kundeservice.</p> <p>Kundecentret: Får besøg af job og krop kampagnen. Der kommer besøg fra leverandøren af hørerør/telefon høretelefoner som skal se på løsningsmuligheder i forbindelse med at kundecentret er blevet fyldt op, og der derfor er kommet mere støj.</p> <p>Nordjylland: Job og Kompetencematch, det er gået rigtigt godt. Alle flytninger skal gennem Lars. Brug de rette kompetencer det rette sted. Rygestopkursus, meget få tilmeldte.</p> <p>Midtjylland: Job og Kompetencematch, det er gået rimeligt fornuftigt. Den største frygt for problemer har nok været omkring BC, men der er ingen udmelding omkring dette, så alt tyder på, at det også der er gået fornuftigt.</p>
<p>3.</p>	<p>Status på sygefravær og mobning, herunder orientering fra Kim M. og Kim J. omkring projekterne i hhv. SD og MSS vedr. sygefravær</p> <p>Mobning: Artikel til bladet. Connie tager kontakt til medlem angående interview til bladet</p> <p>Sygefravær: Kim M. og Kim J. projekter i hhv. Midt- og Sydsjælland og Syddanmark</p> <p>Syddanmark: Projekt Frisk (flere raske i SKAT) – udløber efter planen i juni 2012. Sygefraværet er faldet generelt med 11 % og i kundecentret med 40 % fra 2010 til 2011 blot ved at tale om sygefravær. Der var ikke på det tidspunkt igangsat nogen initiativer.</p> <p>I stedet for at fokusere på sygestatistikker vender man bøtten og ser på fremmødestatistikker.</p> <p>Projekt frisk indeholder 3 delelementer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Social kapital – 5 forskellige afdelinger i Syddanmark er inddraget i noget arbejde omkring social kapital. 2. Mulighed for hjemmearbejde i KC person – f.eks. mulighed for at arbejde hjemme hvis man har det lidt dårligt i stedet for at melde sig syg. Det skal dog være på medarbejderens initiativ og ikke noget man bliver presset til af afdelingslederen når man ringer og melder sig syg. Hjemmearbejde er også en god mulighed, hvis man har brug for at fordybe sig i noget arbejde. Medarbejderne i kundecentret er glad for muligheden for hjemmearbejde (det er et forholdsvis nyt initiativ som først er åbnet op for i den seneste måned til halvanden måned) 3. Ledernes værktøjskasse (gælder for alle også medarbejdere, men er opdelt i

vejledninger til leder og vejledninger til medarbejdere mv.): Oprettet som en miniportal på Syddanmarks Intranet. Forebyggelse og før sygdom. Vejledninger om procedure omkring sygdom mv.

Herudover indeholder projektet en masse forskellige initiativer f.eks. diætist, rygestop, gåture, ergonomi mv.

Workshop for medarbejdere den 9. Maj omkring sygefravær i Syddanmark

Projektet i Midt- og Sydsjælland: Projekt Frisk og Rask (fra fravær til nærvær). Udsprunget af et tiltag fra moderniseringsstyrelsen (tidl. Personalestyrelsen) omkring sygefravær i 8 statslige institutioner.

Målet i Midt og Sydsjælland er i 2012 at nedbringe sygefraværet med 1 dag i gennemsnit for Kundeservice og Inddrivelsescentrene (geografisk dækker hele landet).

Projektet startede den 1. Januar 2012 og skal efter planen løbe indtil udgangen af 2012.

Allerede nu ses et fald i sygefravær i forhold til samme periode i 2011 i Kundeservice, men en lille stigning i Inddrivelsescentrene (dette kan skyldes en ændring i arbejdsopgaverne – der er f.eks. sket en voldsom stigning i belastende telefonhenvendelser)

Der er igangsat 3 forskellige initiativer i øjeblikket:

1. Anden procedure omkring indmelding af sygdom (ringe til leder i et bestemt tidspunkt, og leder sørger herefter for registrering i Tire mv.)
2. Token til alle der har mulighed og lyst til det. Risikoanalyse at dette blev vendt til noget negativt fra medarbejderne ("sygetoken") – men efter dialog og åbenhed omkring hensigten opfattes det nu positivt.
3. Trivselssamtale ved sygdomsmeldingen – lederen spørge ind til om der er noget man skal tage sig af på kontoret/arbejdsopgaver). OBS. Risiko for oplevelse af mistillid er inddraget i initiativet. Idéen med initiativet er at drage omsorg for medarbejderen og ikke det modsatte.

Foreløbig evaluering af projektet igangsættes hos medarbejderne i kundeservice og IC i maj måned i form af spørgeskema + et fællesmøde for alle ledere med henblik på besvarelse af spørgeskema specielt for lederne. Lederne får endvidere mulighed for at komme med gode idéer til nedbringelse af sygefraværet.

Kommunikationsstrategi – hvilke kommunikationskanaler er mest effektive?: Artikler i Indblik som alle jo kan se, samt overvejelser om en miniportal på Intranettet.

Herudover anvendes et spil om fravær – hvilken "kasse" skal de forskellige fraværssituationer puttes i? (spillet i projektgruppen, styregruppen mv. og fremadrettet skal alle involverede afdelinger spille spillet).

Efter projektets afslutning er det planen at de forskellige aktiviteter, der viser at have en positiv effekt skal køre videre.

Sygefravær generelt – statistikker + se på gruppeliv, kritisk sygdom mv.: Der er ikke sket så meget endnu på dette område. Connie følger op hurtigst muligt.

4. Orientering om deltagelse i arbejds- og referencegrupper (stress, social kapital, mobning)

Connie orienterede om forbundets deltagelse i div. Arbejds- og referencegrupper (Connie deltager i alle tre arbejdsgrupper):

Stress:

Det er tidligere besluttet, at der under HAMU skulle nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udvikle et samtaleværktøj/vejledning til lederne i Skatteministeriet med henblik på forebyggelse og håndtering af stress. I arbejdsgruppen deltager medarbejdere fra HR samt én repræsentant fra hver personaleorganisation (HK, AC og DTS).

Samtaleværktøjet/vejledningen skal omhandle følgende situationer og samtaletyper, fordi en samtale med en stresset medarbejder er forskellig, alt efter om den finder sted:

1. Ved mistanke om og forebyggelse af stress
2. Ved håndtering af stressramte medarbejdere, som skal have professionel hjælp og støtte
3. Ved håndtering af medarbejdere, som vender tilbage efter at have været sygemeldt med stress

Som et ekstra punkt drøfter arbejdsgruppen endvidere håndtering af resten af kollegaerne i gruppen/afdelingen hvis en kollega bliver ramt af stress.

Endelig drøfter arbejdsgruppen også hvordan TR og sikkerhedsrepræsentanten kan komme i spil i forhold til håndteringen af alle fire punkter.

Mobning:

HR-udvikling har igangsat et arbejde omkring mobning, og personaleorganisationerne deltager med én repræsentant hver.

Arbejdsgruppen drøfter oprettelse af en handleplan for mobning (særligt med fokus på forebyggelse) samt hvordan mobning skal håndteres i Skatteministeriet.

Gruppen tager bl.a. udgangspunkt i APV fra 2010, hvor 11 medarbejdere svarede, at de dagligt oplever mobning, og 33 medarbejdere oplever det ugentligt.

I gruppens arbejde indgår vejledning fra Arbejdstilsynet om mobning og seksuel chikane (AT-vejledning D.4.2) fra marts 2002.

Social Kapital:

Foranlediget af spørgsmål fra HK til HSU, om hvorvidt vi har social kapital i Skatteministeriet, er der nedsat en arbejdsgruppe, der skal fremkomme med et oplæg til HSU, der herefter skal beslutte det videre arbejde i gruppen.

På det seneste HSU møde, deltog en ekstern oplægsholder (Eva Thoft) og fortalte om social kapital og fordelene for Skatteministeriet og medarbejderne ved en høj social kapital. Herudover blev arbejdsgruppens oplæg til det videre arbejde i gruppen fremlagt.

HSU har besluttet, at arbejdsgruppen skal arbejde videre med emnet social kapital.

5.	<p>Job- og kompetencematch - hvordan er det gået rundt omkring</p> <p>Er refereret under bordet rundt.</p>
6.	<p>Evt.</p> <p>Intet under dette punkt.</p>
7.	<p>Sylwia og Christian; fortæller om arbejdsglæde, der er deres elevprojekt. Skattecenter Tønder er 10% gladere end f.eks. skattecenter Odense og KCP Odense. Målt efter gennemgang af spørgeskemaer der er sendt ud i de tre centre.</p> <p>Det med fed markeret, er de spørgsmål der er stillet.</p> <p>Hvad gør DTS for at fremme arbejdsglæden; lokalt har de fleste stående i deres vedtægter at de skal være med til at fremme et positivt arbejdsmiljø, herunder gøre noget for det sociale på arbejdspladsen. Fokus på mobning og Stress. Manglende lokal ledelse har gjort at fagforbundene har været medvirkende til at der er oprettet et HUS udvalg på alle lokaliteter.</p> <p>Kan job og Kompetencematch være med til at højne arbejdsglæden; nej, det virker modsat. Forflytninger tager arbejdsglæden. Arbejdstilrettelæggelse og arbejdsopgaven er vigtig for arbejdsglæden. Samarbejde med gode kollegaer kan være med til at højne arbejdsglæden. Ransagninger og udgående kontroller er med til at styrke arbejdsglæden, og give et godt kollegaskab. Disse arbejdsopgaver findes ikke så meget mere i SKAT. Der bliver prioriteret anderledes. Beslutningerne træffes ofte af personer der ikke selv sidder med arbejdet.</p> <p>Hvad skal der til for at få arbejdsglæde igen; Topledelse skal væk. Opgaven skal beslattes der hvor personerne, og kompetencerne sidder. Der skal medindflydelse og handlefrihed. Hvis der spørges om noget, er det i proces, men der sker ikke rigtigt noget.</p> <p>Kan man gøre noget selv for at fremme arbejdsglæden; Flere gulerødder, mere positivt samarbejde. Belønning og ros. Vi skal lave om på vores kultur. Vi skal lære at gøre arbejdet på en anden måde. Gode kollegaer er vigtige for arbejdsglæde. SKAT har et dårligt omdømme. Men de udsendelser der har været i TV har været med til at give SKAT et bedre ry. Arbejdspladsen skal være spændende. Der er muligheder, vi skal bare selv forstå at fange dem.</p>

Være positivt indstillet over for arbejdsopgaven. Det giver et mere positivt sind. Glæden smitter, og giver gladere kollegaer.

Små ting i hverdagen kan give ekstra arbejdsglæde. Det kan være kakao i kantinen, dug/lys på bordet i forbindelse med morgenkaffen.

Hvorfor bliver I i organisationen, hvis I ikke bryder jer om at være der; Vi er specielt uddannet til det arbejde vi har. Vi kan ikke umiddelbart bruge de kompetencer vi har, andre steder end i SKAT.

Plakaten som har været hængt op, har været diskuteret andre steder, end på de tre lokaliteter, hvor plakaten har hængt.

Søren og Tina vil gerne tage plakaten med i HAMU, hvis de må have lov til det.

Kan I få for meget arbejdsglæde; ja, hvis det er noget der bestemmes fra oven. Det skal være noget man selv føler.

Glæden skal føles, ikke besluttes i et eller andet udvalg.

Det skal meldes ud med at det er et elevprojekt, det skal ikke være et SKAT projekt.

Mange kollegaer føler at SKAT projekterne er tomme ord, men ikke ret meget bagved.

Der er 63 % der har svaret på spørgeskemaet – det er sendt ud til 483 personer.