

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe-Esbjerg for perioden 27. marts 2020 til 23. marts 2021



Det seneste år har været en hel utraditionel en af slagsen og et år, vi aldrig havde forestillet os, vi som menneske og samfund skulle opleve.

Covid-19 har alt overskyggende fyldt vores hverdag og været med i alt hvad vi har foretaget os. Det har også været med til at sætte et hav af begrænsninger for hvad vi har kunnet både arbejdsmæssigt men også privat. Men der har også været ”a-ha”-oplevelser vi kan bruge i fremtiden.

Så derfor vil Covid-19 også være det gennemgående tema i beretningen for den forgangne periode i DTS Ribe-Esbjerg.

Traditionen tro kommer her lige en rundtur i hvad der er sket det sidste års tid i Skatteforvaltningen, med hovedvægt på Skattestyrelsen Person.

COVID-19

Som nævnt indledningsvis, har Covid-19 overskygget det meste når vi kigger et år tilbage.

Den 11. marts 2020 holdt statsminister Mette Frederiksen pressemøde. Et møde der fik store konsekvenser fra den ene dag til den anden.

Der havde et stykke tid forinden været snak om, at en flagermus på et madmarked i Kina, var årsag til en ny virus i omløb. Men at det skulle få så vidtrækkende konsekvenser for os alle, tror jeg de færrest havde forestillet sig.

Men i hvert fald blev samfundet lukket ned fra den ene dag til den anden. Vi blev alle bedt om at hente vores udstyr, så vi kunne arbejde hjemmefra – i første omgang i 14 dage.

Det har så stået på – on/off – siden, med en kortvarig delvis genåbning hen over sommeren 2020.

Mange har det rigtig godt med at arbejde hjemmefra og der er rigtig mange fordele. Det giver mere ro til arbejdet, der spares transporttid, logistik med at få familieliv til at hænde sammen forbedres m.v.

Men der er også en del ulemper og som er blevet forstærket efterhånden som tiden er gået og vi nu kører på år 2 i pandemien.

Afsavn af socialt samvær og faglig fordybelse med kollegaer, dagene ligner hinanden og man føler sig isoleret. Mistrivsel, ensomhed og depression begynder at melde sig.

For de der havde det sværest, blev der – inden der kom skærpede restriktioner i december 2020 – etableret såkaldte ”boblerordninger”, hvor man kunne møde ind på en fast dag i ugen med de samme kollegaer. For mange et dejligt afbræk og luftforandring.

Der kæmpes for at få genetableret disse ordninger, men ledelsen er ikke med på den lige nu, selv om der er gode argumenter for at gentage succesen.

Den mentale tilstand er enorm vigtig, for hvad hjælper det at man er gået fri af Covid-19, hvis man i stedet har pådraget sig en kronisk depression.

Kampen for at genetablere ”boblerordningerne” fortsætter, for vi tror det er vejen frem. En negativ-test kunne jo være nøglen til at måtte møde ind i små hold, men ledelsen vil ikke åbne op endnu.

Et håb kunne også være at forårets komme, kan hjælpe os i den rigtige retning. Folketingets partier arbejder på højtryk for en langsigtet genåbningsplan for samfundet, og forhåbentlig er vi med i denne plan.

Ja, og efterhånden som flere og flere bliver vaccineret giver det jo sig selv.

Men hvis det er helt håbløst, er der jo ”coronakoden” at ty til, som kan anvendes i forskellige situationer, hvor man er udfordret i hverdagen.

HAP og Virtuelt arbejde

Vi skal gøre brug af de gode erfaringer med hjemmearbejde – også efter Covid-19.

Munden på alle tvivlerne fra før Covid-19, i forhold til hjemmearbejdsdage, må være lukket nu.

Det har fungeret og der er blevet produceret, og man kan godt lægge mistilliden og den misforståede kontrol overfor medarbejderne på hylden.

Vi er blevet gode til at mødes på de sociale platforme og Teams er kommet ind under huden. Et godt supplement når nu vi ikke kan ses in live.

Jeg ved, at direktionen allerede så småt er i gang med en drøftelse og dialog, omkring HAP og virtuelt arbejde efter Covid-19. For der er ingen tvivl om at det er kommet for at blive. Også i en udstrækning på mere end én dag pr. uge som der til nøds kunne bevilges før Covid-19.

Alle har udstyret – til låns – derhjemme, til at det kan fungere. Vi er med på, at hverdagen i enhederne skal kunne hænge sammen – også i forhold til oplæring af nye kollegaer og faglig sparring. Men det har vi jo bevist at det godt kan lade sig gøre på distancen. Men en kombination vil være ideelt.

Et andet argument ved at åbne op for mere hjemmearbejde er, at sygefraværet er faldende. Vi smitter ikke hinanden når vi ikke er så meget sammen.

Så kære direktion. Vi er 100 procent klar til at tage drøftelsen af ”fremtidens arbejdsplads”, med HAP og virtuelt arbejde på dagsorden.

2 års dag, kontrolcentre og vokseværk

Det nye skattevæsen kunne fejre 2 år på bagen den 1. juli 2020. En dag der blev markeret på utraditionel vis med live-events for alle medarbejdere.

I Skattestyrelsen var der den 19. juni, med festforedrag og sang ved Karen-Marie Lillelund. En anderledes oplevelse uden lagkage, som året før.

De dystre udsigter om rammefald fra 2019 er glemt og afløst af positive vinde om styrkelse af skattevæsenet de kommende år.

Morten Bødskov kunne den 1. december 2020 åbne 2 nye skattecentre i Fredericia og Frederikssund. Resultatet af udrulning af Kontroltape 1, med udspring i ”mere kontrol, mindre svindel”, blev kontrolindsatsen styrket med 250 nye kollegaer.

Områderne der skulle i fokus var:

- Hvidvask- og straffesagsområdet,
- Skattely og international skatteunddragelse
- Momsområdet

og planen var at flytte enheder indenfor sort økonomi, pensionsbeskatning, e-kapital og hvidvask til Fredericia. Social dumping, sort økonomi, kontrol af selskaber og e-indkomst til Frederikssund.

Da man jo ikke kan etablere 2 nye skattecentre udelukkende ved nyrekruttering blev processen, at man som udgangspunkt skulle flytte med sin enhed. Hvis ikke man ønskede at flytte med opgaven, blev der fundet løsninger i langt de fleste tilfælde til andet job der hvor man kom fra. Der blev etableret en virtuel enhed i Fredericia (PD7) i en forsøgsperiode på 3 år, med 4 hjemmearbejdsdage og én dag i Fredericia.

Vi har en opgave i at følge regnestykket med styrkelse af 250 årsværk til kontrol, da flytning af medarbejdere samtidig med nyrekruttering godt kan forvirre det samlede billede.

Men vi tror på at der er styr på det, og at der bliver nyrekrutteret til andre lokaliteter så vi samlet når op på de 250 årsværk til styrelse af skattekontrollen.

Samtlige Folketingets partier står nu bag en aftale om næste etape – Kontroltape 2, af den styrkede skattekontrol med overskriften: ”tæt på og klar til fremtiden”, som i 2021 betyder 250 nye medarbejdere og etablering af skattecentre i Esbjerg og Viborg.

Hovedgrupperne der skal styrkes i Kontroltape2 er:

- Skrappere kontrol over for virksomheder
- Mere kontrol med komplekse sager og organiseret svindel
- Rustet til tidens tendenser.

Det bliver spændende at følge bemanningen af de 2 centre, og specielt Esbjerg har stor interesse for os i Ribe.

Det er meldt ud at bemanningen i Esbjerg skal ske ved at der flyttes:

- 40 medarbejdere fra Udland i Ribe
 - 40 medarbejdere fra KC i Ribe, primært med udlandskompetencer
 - Etablering af en ny udlandsenhed til kontrol af udenlandske oplysninger
 - Etablering af en kontrolenhed for Små og Mellemstore Selskaber
- I alt bemanning med ca. 125 årsværk.

Processen er allerede igangsat og der er indledt en tilkendegivelsesrunde, hvor de der ønsker at flytte med deres opgave til Esbjerg, skal give besked til funktionslederen senest 2. Påskedag.

Det bliver spændende at følge, om antallet nås, da der er store forventninger til at det kan ske udelukkende ad frivillighedens vej uden tvangsflytninger.

Derudover vil der komme opslag til de 2 nyetablerede kontrolenheder.

Det forventes at bygningen i Esbjerg – Sct. Josephs Hospital, er indflytningsklar i 3. kvartal 2021.

Alt i alt er vi glade for den styrkelse af skattekontrollen som vi har råbt på i årevis, men vi er jo ikke vilde med at flytte medarbejdere mod deres vilje, men hvad er alternativet i en situation hvor man skal etablere nye adresser. For man kan jo ikke starte op et nyt sted ved kun at bemande med nye medarbejdere udefra. Men vi har nu gennem mange år levet med flytning af opgaver med de gener det giver og ikke mindst kompetencetab i de situationer hvor ikke man vil følge opgaven.

Rekruttering til skattefaglighed

DTS mener det er afgørende, at nyrekrutterede medarbejdere uden skattefaglig baggrund, bibringes skattefagligheden gennem formaliserede uddannelsesforløb – primært diplom i skat. Det er ikke holdbart, hvis erhvervelsen af de skattefaglige kompetencer primært forankres ved sidemandsoplæring fra erfarne medarbejdere.

Og slet ikke når man i Skatteforvaltningen ser ind i nyrekruttering af op mod 3000 nye medarbejdere frem mod 2023. Der skal virkelig nytænkning til for at få så mange nye ombord på så kort tid, og der skal nytænkning til for at opretholde fagligheden, da der samtidig er mange med dybe faglige kompetencer i samme periode, går på pension.

DTS vil derfor opfordre til, at ledelsen får meget mere fokus på den dybe faglighed der er vigtig i udførelsen af kerneopgaverne. Og vi er klar til at gå i dialog og bidrage med vores ideer i den forbindelse.

Der skal virkelig tænkes ud af boksen i forhold til styrkelse af fagligheden bredt i Skatteministeriet, hvilket der er behov for fremadrettet. Derfor er der også vigtigt at sikre den formelle efter- og videreuddannelse af medarbejderne uden skattefaglig baggrund, ved at tilbyde diplom i skat, som kan ske sideløbende med arbejdet. En uddannelse, der ikke alene sikrer skattefaglige kompetencer til at løse de nuværende arbejdsopgaver, men som også giver en mere bred kompetencemæssig baggrund til at se helheder og opgavesammenhænge i Skatteforvaltningen.

Andre overvejelser kunne være ansættelser i uddannelsesstillinger, hvor diplom i skat bliver omdrejningspunktet for den faglige udvikling, i stil med det den tidligere ”fuldmægtiguddannelse” i ToldSkat.

Og i 2022 bliver det muligt at rekrutterer fra Professionsbachelor i skat, der netop er en målrettet uddannelse, som retter sig mod den faglighed, der er behov for bredt i Skatteministeriets styrelser, og det er derfor vigtigt at understøtte, at uddannelsen bliver populær blandt de unge, der står overfor at skulle vælge uddannelse.

Så muligheder er der nok af i forhold til styrkelse af den dybe faglighed som er vigtig i forhold til at løse kerneopgaverne.

Lokaler i Ribe – storrums

Renoveringen af lokalerne i stueetagen er for længst afsluttet, bygget op efter indretningsguiden med storrumskontorer, fleksrum og mødefaciliteter.

Det giver i dagligdagen visse udfordringer for nogen, da det kan kræve en del tilvænning at sidde i storrums, med de forstyrrelser det giver.

At det kommer til at gå ud over effektiviteten og produktionen, må være faktorer som ledelsen har kalkuleret med, når der er valgt den indretningsmetode.

Men i hverdagen er vi nødt til, rundt omkring på kontorerne, at være i løbende dialog, omkring adfærd i kontorerne, for at vi kan få det bedste ud af det. For det er et spørgsmål om at lave aftaler om adfærdskodeks, så vi alle kan få de bedste arbejdsbetingelser.

For at måle effekten, vil der komme en forsøgsordning med støjdæmpede kunst på væggene i en del af fløj A. Hvis det får den ønskede gavnlige effekt, vil der blive arbejdet videre af den kanal andre steder hvor behovet er der.

Covid-19 har dog forsinket processen, men vi forventer der vil komme gang i det når vi er tilbage igen.

Tilbagevenden efter Covid-19 vil også give øget fokus på støj i storrummene, da mange vil være mere følsomme i forhold til støj efter så mange måneder hjemme i enkeltmandskontoret 😊

Status i afdelingerne

Generelt er der i perioden kommet rigtig mange nye medarbejdere på adressen i Ribe og pladsen begynder efterhånden at blive trang og det skal der komme løsninger på når vi er tilbage efter Covid-19. Flytningerne til Esbjerg vil givetvis skabe den fornødne plads.

Udfordringer med at få nye medarbejdere ombord i en Covid-19-tid er bl.a. integrering og oplæring. Men jeg har indtryk af, at alle føler sig taget godt imod og der gøres en stor indsats for at få de nye medarbejdere til falde godt til i enhederne. Men det kræver meget af de erfarne medarbejdere i dagligdagen.

Måske der skal nytænkning til i forhold til at ”on board” mange på én gang. For som fremtidsudsigterne viser omkring den massive nyrekruttering af medarbejdere, skal der måske noget mere målrettet undervisning til, for ikke at slide de erfarne medarbejdere op. Lidt i tråd med den måde det foregår på – bl.a. i Kundecenter og Persondata, når der rekrutteres mange nye medarbejdere dertil.

Hovedsædet for Person har fået fodfæste i Ribe og den daglige drift er ved at normalisere sig, efter en start med næsten udelukkende nye medarbejdere på opgaverne.

Hovedsædet har vokset sig stort og er nok blevet en kende større end man i første omgang har kunnet se i krystalkuglen. Der er kommet flere proceskontorer til hen ad vejen og nogle har ændret form og indhold, bl.a. Proceskontoret for Analyse og Trends samt Jura og Revisionsprocesser.

Udland har haft vokseværk og der er etableret en ny enhed – Udland 12, så der nu – udover Styring og Kvalitet, er 4 udlandsenheder, efter at Udland 3 kom fra Haderslev/Tønder tilbage i slutningen af 2019. Men det ændrer sig når etableringen af Esbjerg er på plads, hvor der så er 2 Udlandsenheder i Ribe.

Man kan så undre sig over, at der ikke længere er behov for et stort fagligt miljø i Udland i Ribe fremadrettet, som var argumentet for at samle Udland i Ribe for få år siden. Men sådan er der jo så meget.

Opmandingen i Udland skyldes til stadighed stigende udlandsmandtal med øgede opgavemængder til følge og udvidelse af opgaveporteføljen, i kølvandet på udsendelse af udstillede data fra udlandet og mange manuelle arbejdsgange.

Der er indført driftsstyring og visiteringskoncept for at holde en enkelte sagspools på et acceptabelt niveau, og et ”årshjul” er bestemmende for hvornår de enkelte opgaver skal løses hen over året.

Kundecentret har også underlagt sig forandringer og der er rokeret rundt i enhederne og opgaver er samlet i færre enheder for derved at skabe mere fagligt miljø.

Udland U er kommet tilbage til KC fra Udland, så hele telefonopgaven er igen samlet i Kundecentret.

Der har været lidt frustrationer omkring den fremtidige ressourceanvendelse. Bl.a. minimering af sociale aktiviteter til 1%, eller 20 timer pr. år samt nedbringelse af sygefravær, har givet lidt rystelser rundt omkring i enhederne. Måske skulle budgettet over ressourceanvendelsen ikke have været ud, men alene været brugt som et ledelsesværktøj og derigennem få kabalen til at gå op på en pragmatisk måde.

Vi er i fuld gang med Peak på årsopgørelsen 2020 og Kundecentret er presset fra flere vinkler, da Covid-19 hjælpepakkerne giver ekstremt mange henvendelser, og derfor været nødsaget til at rokkere rundt på ressourcerne. Det har så betydet at andre afdelinger i Skattestyrelsen er sat til at besvare henvendelser, bl.a. på mails for at løfte opgaverne.

Om lidt – dvs. den 1. maj 2021, glider Kundecentret ud af fagområdet Person og får sit eget fagområde Borger- og Virksomhedskontakt. Det bliver spændende at følge denne transformation, da det har betydet en opdeling i person og erhverv. En opdeling der tidligere er prøvet kræfter med, men som man gik fra igen.

I Persondata er der fuld tryk på opgaverne, og der har også her været udskiftninger i medarbejderstaben og tilførsel af nye ressourcer. Der er fuld gang med at få opgaver rullet ud i forhold til bl.a. arbejdsgiverkontrol, o-stilling, HOA-lån samt kontrol- og vejledningsaktiviteter. Så der er nok at se til.

I Personprocesser, er bindende svar kommet godt fra land efter det blev samlet i Ribe pr. 1. april 2020, og er siden blevet udvidet med Borgervejledningsopgaver. Den geografiske spredning af medarbejdersammensætningen hen over landsdelen ser ud til at fungere fint, med regelmæssigt fremmøde i Ribe, mens det stadig var muligt pga. Covid-19.

Tolden er kommet god i gang på Taurusvej, men med en ny og markant anderledes hverdag efter ”brexit” trådet i kraft pr. 1. januar 2021.

Der er kommet flere fortoldningsopgaver, hvor bl.a. alle fødevarer nu skal kontrolleres på lige fod som fra andre 3. lande.

Man er gået fra 3 til 12 medarbejdere og der er indført kontinuerlig tjeneste med 12-timers vagter, som en konsekvens af at der er åbent 24-7.

Det giver visse udfordringer og tilvæning i forhold til tidligere, hvor åbningstiden var fra kl. 8 til 15 på hverdage.

Seniorordninger

Der er i perioden underskrevet en del seniorordninger, og flere er også blevet forlænget. Så langt så godt.

Jeg fornemmer dog, at der enkelte steder begynder at blive lidt vanskeligere at få tildelt en seniorordning.

Personledelsen har haft en temadrøftelse om seniorordninger, da det er vigtigt at der skabes en god dialog mellem ledere og seniormedarbejdere om muligheder og ønsker, så der findes frem til de rigtige løsninger for den enkelte medarbejder.

Men i en tid med mange nye kollegaer ombord, og en udsigt til at der kommer endnu flere nye kolleger i de kommende år synes jeg det er vigtigt at holde – lidt længere – på de erfarne medarbejdere med de brede og dybe kompetencer. For hvem skal ellers lærer de nye kollegaer op? Her vil en seniorordning være attraktiv for noget til at blive lidt længere i ”butikken”.

Processen for seniorordninger findes i Serviceportalen.

Gå i dialog med funktionslederen om at få en aftale.

Møder i modstand, vil det være en god idé at give mig besked. Så kan jeg gå i dialog med underdirektøren herom.

PULS og 1:1-samtaler

Der har hen over de seneste uger været godt gang i pulssamtalerne i enhederne, og for løndelen er de ved at være overstået, da deadline var medio marts.

Jeg fornemmer konceptet – også med 1:1-samtalerne, forløber efter hensigten og at værktøjet anvendes ud fra intentionerne om dialog der skaber trivsel, performance og udvikling. Via samtaler, skaber rammerne for arbejdet, og sikre

en løbende dialog og forventningsafstemning med lederen om hvilke skridt der giver bedst mening i arbejdet.

Jeg hører gerne hvis det ikke er tilfældet og hvis samtalerne bruges som målestok for produktion. For de individuelle måltal eksisterer ikke.

HUSK, at det også her er vigtigt at få en snak med funktionslederen omkring uddannelsesønsker og retning for udvikling, og få klarhed over fremtiden.

Der har i år, enkelte steder, været lidt forvirring i forhold til lønsamtalen og aftale om merarbejde til specialkonsulenter og chefkonsulenter. En forvirring vi allerede havde forudset da man lagde de 2 processer på samme tidspunkt.

Men lad mig være helt klar!

Lønsamtale og løntillæg er en proces. Honorering af merarbejde for specialkonsulenter og chefkonsulenter er en anden proces, som ikke har noget med hinanden at gøre.

Det er 2 separat samtaler, med hver deres begrundelse og midlerne kommer også 2 forskellige steder fra. Og det ene udelukker ikke det andet.

Sig til hvis i oplever udfordringer.

Tillæg 2020 og 2021

Tillægsforhandlingerne i 2020 forløb efter bogen, og der blev indgået aftaler hele vejen rundt. Stort set hele rammen på 1% til varige tillæg og 2% til engangstillæg blev udmøntet, og der blev gennemført en del oprykninger og udnævnelser.

Processen for 2021 er i fuld gang og der er skrevet ud til alle medlemmer om processen i de enkelte styrelser, fagområder og afdelinger. Vi er nu i den forberedende fase og er ved at gøre klar til forhandlingerne, der skal gennemføres i april.

Som for de 2 foregående år, er rammen fortsat 1% af lønsummen til varige tillæg og 2% til engangstillæg. Så der er noget at gøre godt med.

Det er meget ”op over” med at indsende indstillingsskemaer, da fristen var omkring medio marts. Så hvis i endnu ikke har fået afleveret et skema er det absolut sidste udkald.

Jeg vil som altid opfordre til at indsende indstillingsskemaet, også selv om i til lønsamtalen får at vide af funktionslederen, at i er indstillet til tillæg.

Det hænder, at lederen indstiller flere end der er penge til. Så kan man risikere at blive frasorteret uden at forhandleren får at vide at du har været indstillet af din leder.

Forhandleren har svært ved at bringe personer i spil som ikke har gjort opmærksom på sig selv.

Forhandlingen foretages af den koordinerende TR for afdelingen. Det betyder at det er svært for forhandleren at kende alle medlemmer. Så også af den grund er det vigtigt at i sender skemaet ind.

Og husk, at selvom du under lønsamtalen får det indtryk at, din leder vil indstille dig til tillæg, så er det erfaringsmæssigt alligevel en god idé, at du indsender indstillingsskemaet.

Personalepolitik

Arbejdet med formulering af en koncernfælles personalepolitik er nu for alvor gået i gang. Der er på centralt niveau i Skatteforvaltningen nedsat en gruppe, hvor faglig sekretær Anette Albrechtsen deltager for DTS. Så for vores vedkommende er opgaven i gode hænder.

Personalepolitikken fra SKAT er et rigtig godt udgangspunkt for den fremtidige koncernfælles personalepolitik, og vi håber at det bliver en personalepolitik som afspejler den forvaltning vi er i og med et indhold der afspejler den hverdag vi møder, og som suppleres af det der fremgår af Serviceportalen.

Det er vigtigt, at personalepolitikken kommer til at understøtte at vi er én skatteforvaltning, og at elementerne i videst muligt omfang er ens og kendt for alle – både ledere og medarbejdere.

DTS Struktur og kongressen 2020

DTS har i et par år arbejdet med forskellige modeller for en ny struktur. Det har bl.a. været et krav for at kunne matche Skatteforvaltningens opsplitning i 7 selvstændige styrelsen.

Der pågår pt. forhandlinger om TR-vilkår, herunder også antallet af TR.

For DTS er det vigtigt, at vi fortsat er lokal forankret – altså nærhedsprincippet vægt højt. Men vi skal også indrette os således, at vi kan matche ledelsen i de forskellige fora.

Den nye struktur blev vedtaget på den ekstraordinære kongres i februar 2019, og der var en evaluering af strukturen på den ordinære kongres den 21.-22. oktober 2020.

Der var ingen indvendinger, så det er den model der køres videre med fremadrettet. Der vil løbende være "tjek" på om der skal være justeringer alt afhængig af hvordan Skatteforvaltningen udvikler sig.

Kongressen var også ramt af COVID-19, men blev afholdt og gennemført med en kombination af fysisk fremmøde i Odense, for en begrænset antal, samt virtuel deltagelse hjemmefra.

Det var en god oplevelse og det fungerede godt. Så der er erfaringer at tage med sig til fremtidige arrangementer.

Sideløbende med arbejdet med strukturen i DTS, arbejdes der også med den interne kommunikation, da det er vanskeligere med videndeling efter at vi er opdelt i 7 styrelser. Der kan let opstå forvirring, når flere TR kan komme indover, så derfor er det godt med en strategi for hvordan viden deles så det ikke går tabt.

Der er bl.a. ved at blive etableret et Teams-miljø for TR alt afhængig af hvilken styrelse, forretningsområde eller afdeling du repræsenterer.

Samarbejdssystemet

Der er kommet gang i SU Person, og der holdes kvartalsvise møder med dagsorden og referat. Så det er sat i system.

Emnerne der diskuteres i dette regi, er af mere overordnet karakter. Så det der er tale om mere formelle møder.

Der afholdes temamøder, hvis der er emner der er relevante at gå mere i dybden med.

Resultatet af temamødet omkring trivsel og arbejdspress, som vi arbejdede med tilbage i august 2019, kan ses på Persons Intranet.

Her er nogle vigtige værktøjer til at forebygge et uensigtsmæssigt arbejdspress. Så gå i dialog med din leder og kollegaer hvis du har behovet for at få en dialog i gang i forhold til at håndtere arbejdspress i en travl hverdag.

Der er kan også hentes viden, inspiration og konkrete øvelser, som kan hjælpe til med at blive mere opmærksom på de omstændigheder der påvirker trivslen.

Et tema vi skal drøfte i nærmeste fremtid er, erfaringer med "on-bording" af nye kollegaer i Persondata. Temaet er yderst relevant, i forhold til at vi frem mod 2023 skal rekruttere op til 3000 nye kollegaer i Skattestyrelsen.

Modsat SU, er der mere ”kød” på de uformelle dialogmøder, hvor der går mere i dybden i forhold til hvad der sker i hverdagen i afdelingerne. Her er vi tættere på ”sagernes kerne”, og derfor har vi lettere ved at gå i dialog med beslutningstagerne.

Der er plads til at være uenig og have forskellig indgangsvinkel til problemstillinger.

Generelt er der en god dialog og samarbejdet fungerer upåklageligt.

DTS Lokalt og regionalt

Valgenheden DTS Ribe-Esbjerg har de senere år ligget på et jævnt medlemsniveau på knap 70 medlemmer. Dette er kun muligt fordi vi har fået medlemstilgang fra andre centre og lidt løbende tilgang via diplomuddannelsen.

På sigt håber vi også på tilgang via Professionsbacheloruddannelsen i skat.

Lige nu har Udland en praktikant fra studiet i Haderslev, som skal være her indtil juni. Det bliver spændende at følge hende i praktikperioden, selvom Covid-19 vanskeliggøre det. For det er vigtigt at hun får et godt praktikforløb, så hun kan krydre teorien med det praktiske. Og så vil hun jo være en god ”ambassadør” for Skatteforvaltningen som en god og attraktiv arbejdsplads, med spændende opgaver.

Det er med til at gøre os ”lækre” uden i samfundet i en tid hvor der skal rekrutteres mange nye medarbejdere over de kommende år.

Som i ved er jeg alene om at være tillidsrepræsentant i Valgenheden Ribe-Esbjerg, da medlemstallet kun tilsiger at der må være én tillidsrepræsentant.

Jeg har en god dialog og sparring med mine TR-kollegaer rundt omkring i landet og i Kreds II, så jeg får det til at fungere tilfredsstillende.

I Kredsbestyrelsen i Kreds II, Syd holder vi månedlige møder hvor tillidsrepræsentanter fra Syddanmark mødes på tværs af afdelinger, fagområder og styrelser til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen. Et netværk der er vigtig, også efterhånden som medlemsnedgang gør, at vi bliver færre tillidsrepræsentanter på adresserne.

Vi har en god og åben dialog, hvor alt kan drøftes. Anita Illum, som er kredsens repræsentant, bliver klædt på til at varetage vores interesser i Hovedbestyrelsen.

Hold jer ikke tilbage, men brug mig hvis i har noget vi skal drøfte, eller oplever noget som i synes jeg skal involveres i. Så kan jeg bringe det frem via de rette kanaler.

Jeg er meget optaget af, at medlemmerne har de bedste arbejdsbetingelser og -forhold, både fysisk, fagligt og socialt.

I det forløbne år har Covid-19 fyldt rigtig meget på vores møder og det er noget vi har meget fokus på.

Arbejds miljø

Her i Covid-19 perioden er der kommet stor fokus på arbejdsmiljøet og de fordele om ulemper der kan være med til at påvirke arbejdsmiljøet.

I den forbindelse har DTS Arbejds miljøudvalg, som jeg sidder med i, udarbejdet notater på centrale områder som anvendelse af storrumskontorer, hjemmearbejdspladser og flexible seating, der danner grundlaget for arbejdet med at sikre indflydelse på fremtidens arbejdsplads i Skatteforvaltningen.

DTS Arbejds miljøudvalget vil i den kommende tid, gennemføre en medlemsundersøgelse, omkring medlemmernes holdninger og ønsker til disse centrale emner.

Medlemsaktiviteter

Siden sidst har det været sparsomt med medlemsaktiviteter i valgheden, fordi Covid-19 ikke har tilladt at vi har kunne mødes fysisk:

- Generalforsamling 2020, den 26. marts 2020 blev aflyst.
- Repræsentantskabsmøde i DTS Kreds II, Syd den 24. september-2020 via Teams
- Medlemsmøde den 22. januar 2021 via Teams, hvor Jørn Rise og Allan stillede op til dialog om hverdagen med Covid-19.
- Generalforsamling 2021 blev erstattet af en skriftlig valghandling med frist d. 19. marts 2021.

Jeg har forsøgt at sende månedlige mails ud til alle medlemmer med diverse orientering og medlemsinformationer.

I er altid velkommen til at kontakte mig hvis der er noget jeg kan være jer behjælpelig med. Og specielt i denne tid med Covid-19, hvor der kan komme ar på krop og sjæl som følge af for meget hjemmearbejde.

Kom også gerne med inspiration til aktiviteter. Der sker så meget i en travl hverdag – både af positiv, men også af negativ karakter, som der kan være behov for at tale om eller mødes om.

Når vi er på den anden side af Covid-19, ser jeg frem til at mødes med jer igen, så vi kan få lavet nogle medlemsaktiviteter/møder.

Jeg vil også gerne opfordre til at bakke op omkring de arrangementer som personaleforeningen arrangerer. Der er kommet mange nye kollegaer de seneste år, så det er en god mulighed for at blive rystet sammen, og få skabt et godt socialt miljø. Det er til gavn for os alle – også i hverdagen.

Trivselsmålinger

I hele pandemiperioden er i – i hvert fald i Skattestyrelsen, hver 14. dag, blevet bedt om at udfylde et spørgeskema omkring trivsel med hjemmearbejde. Det er vigtigt at i udfylder skemaet – også selv om i måske føler det er lidt omsonst at svarer på de samme spørgsmål hver gang.

Men det er et vigtigt redskab i dialogen med ledelsen i forhold til hvilke tiltag der skal etableres og hvad der skal gøres i forhold til at tage hånd om den mistrovisel der efterhånden er ved at brede sig, nu vi er mere end ét år inde i pandemien.

Så derfor – bliv ved med at besvare spørgeskemaet. For det nytter.

Ny ferielov

Vi er nu igennem overgangsperioden vedr. den nye ferielov som udløb den 31. august 2020.

Der optjenes nu 2,08 dag pr. måned i samtidighedsferie, hvilket betyder at de kan afholdes allerede måneden efter. Det er en lidt anderledes måde at administrere feriedagene på i forhold til det vi er vant til med at få tildelt 25 feriedage pr. 1. maj.

Jeg går ud fra at i alle – efterhånden – er ved at være fortrolige med det nye system. Der er en ferieoversigt i SAP Tidsregistreringen, der givet et godt overblik.

Kommer du i bekneb med at have dage nok til en ferie, er der indbygget en mulighed for at låne feriedage i op til 5 feriedage. Du vil så komme i underskud, som vil blive afviklet i takt med at der tildeles 2,08 dage pr. måned.

Vær opmærksom på, at der ved udgangen af 2021 maksimalt kan overføres 5 feriedage til næste ferieår.

De særlige feriedage er ikke omfattet af den nye ferielov, men optjenes på samme måde som tidligere i perioden fra 1. januar til 31. december, og afholdes i efterfølgende år fra 1. maj til 30. april.

Feriepengene udbetales fra 2021 i 2 portioner i maj og september.

OK'21 – og rest vedr. OK'18

Overenskomstforhandlingerne for den kommende periode er allerede afsluttet inden de nærmest kom i gang. Lørdag d. 6. februar 2021 blev de statslige parter – med Statens forhandler Morten Bødskov, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og chefforhandler Rita Bondgaard, HK i spidsen, enig om en generel aftale og overenskomst for alle statsansatte. Der er tale om en 3-årig overenskomstperiode fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Indholdet er:

- Generelle lønstigninger på 4,42%
- Skønnet lønstigning via reguleringsordningen på 0,63%
- En forventet sikring af reallønnen
- Fortsat fokus på individuel kompetenceudvikling
- Seniorpakke gældende fra den 1. april 2022, med årlig seniorbonus på 0,8% fra det kalenderår hvor man fylder 62 år. Seniorbonus kan konverteres til frihed med max. 2 årlige fridage eller ekstra pensionsbidrag med 0,8% af årslønnen. Man kan flekse mellem mulighederne ved vælge ordning senest den 1/10 for det kommende år.

Forhandlingerne med Skatteforvaltningen omkring de specielle DTS-krav endte beklageligvis uden resultat.

Årsagen er først og fremmest, at der ved de centrale forhandlinger ikke blev afsat puljer til finansiering af de specielle krav. Derfor kunne de krav, der kostede penge, ikke gennemføres.

Der blev fra forbundets og CO10's side alligevel forsøgt, om der kunne "handles" om nogle af kravene, men Medarbejder- og Kompetencestyrelsens pris var at DTS ville opgive aftale- og forhandlingsretten på de pågældende områder – en pris som hverken DTS eller CO10 principielt ønsker at betale.

Kravene omkring justering af dækningsområdet for forbundets overenskomst kunne Medarbejder- og Kompetencestyrelsen heller ikke imødekomme ved forhandlingerne. Ikke fordi der ikke var afsat midler, for disse krav kostede ikke noget – men fordi, Skatteministeriet ikke ønskede en mulig grænsedragingsproblematik med HK. En problematik, som DTS står helt uforstående overfor.

Siden det statslige forlig, er der også indgået aftaler på det kommunale område, hvor den generelle lønstigning lå på 5,02%.

I det lys er det som blev forhandlet hjem på statens område ikke noget at råbe hurra for, men nok det bedst opnåelige, henset til Covid-19-situationen.

Det kan vel lige netop være med til at sikre os reallønnen, hvis ikke reguleringsordningen kommer til at "snyde" os igen, som vi så det i den overenskomstperiode vi lige netop er på vej ud af.

Skal vi så stemme "ja eller nej"!

Flere i hovedbestyrelsen havde det udgangspunkt, at DTS skulle stemme nej til det samlede CFU-forlig. Konklusionen blev dog, at DTS på CO10's repræsentantskabsmøde den 16. marts 2021 stemte for en anbefaling af et "ja" til resultatet. Men samtidig markere, at der var tale om det mindst mulige ja fra DTS' side.

Afklaringen af grundlønnsforbedringen tilbage til den 1. oktober 2018 har jo som bekendt lade vente på sig i forhold til at blive opgjort og udbetalt.

I 2019 stod der følgende i beretningen vedr. dette punkt:

"Udover generelle lønstigninger blev det til en grundlønnsforbedring for DTS Fagkonsulenter, sats II pr. 1. oktober 2018 på 860,04 kr. om året.

Denne regulering er endnu ikke effektueret, da HR afventer det endelige cirkulære fra Finansministeriet. Når det falder på plads, vil reguleringen ske med tilbagevirkende kraft."

Men i maj 2021 kom der skred i det og ventetiden har afstedkommet det positive, at grundlønnen pr. 1. april 2020 steg med yderligere 45 kr. pr. måned, da der opstod en rest fra OK'18 vedr. tillæg til chefer, som så blev lagt på fagkonsulenternes grundlønnsforbedring, så den kom til at udgøre ca. 118,87 kr. pr. måned.

Så det var værd at vente på 😊

Fremtiden, og hvad der bl.a. er fokus på

- Fokus på faglighed i opgaveløsningen nu og specielt fremadrettet når der skal ske massiv rekruttering til Skatteforvaltningen.
- Gennemførelse af tillægsprocessen 2021.
- Etablering af kontrolcenter i Esbjerg i 3. kvartal 2021.
- Etablering af fagområde Borger- og Virksomhedskontakt pr. 1. maj 2021.
- Fokus på de udfordringer der kan opstå i fm. tilbagevende til arbejdspladsen når det engang bliver muligt. Efter over ét år med massivt hjemmearbejde og adskillelse fra arbejdspladsen kan det godt give nogle udfordringer.
- Fokus op hjemmearbejde/virtuelt arbejde i fremtiden efter Covid-19, også kaldet ”fremtidens arbejdsplads”.
- Løbende fokus på arbejdssituationen, arbejdsopgaver ctr. ressourcer.

Hold øje med hinanden – også i denne tid med Covid-19

Det er efterhånden ved at blive en vane at nævne dette afsnit. Et vigtigt afsnit synes jeg.

Nemlig, at vi i en travl hverdag giver os tid til at:

- Holde øje med hinanden
- Gå i dialog med hinanden
- Grin sammen 😊
- Pas på jer selv og hinanden

OG IKKE MINDST I DENNE COVID-19 TID HVOR VI SIDDER ISOLERET DERHJEMME OG MANGLER SOCIAL SAMVÆR OG FAGLIG SPARRING MED KOLLEGAER.

Hverdagen i Skatteforvaltningen er fyldt med alt for mange opgaver – og ofte konstant skiftende opgaver – til for få hænder, selv om vi får mange nye kollegaer hen ad vejen.

Derfor er det vigtig at være i dialog med kollegaerne omkring det der fylder. Det kan være en måde at komme igennem svære tider, som vi befinder os i lige nu.

TIL DIG MED OVERSKUDET

Husk, at de kolleger, der synes nede, hver dag løber en mental maraton. Det er hårdt arbejde at være ramt af håbløshed, og det kan synes uoverstigeligt at række ud.

Så ser du en kollega, der synes ramt, så vær gerne den, der først rækker ud og tilbyder et lyttende øre. Også selvom du måske ikke forstår håbløsheden – måske endda er irriteret over den!

Kom også gerne til mig – jeg vil meget gerne hjælpe med at få hverdagen til at fungere optimalt. For det er enormt vigtigt at vi har en velfungerende hverdag – det er en vigtig faktor for at vi trives og har det godt.

Så hold jer ikke tilbage. Jeg er til for at hjælpe.

Pas godt på jer selv og hinanden – sammen og hver for sig.

Og til allersidst – husk den alt overskyggende regel:

Det er lederens ansvar at prioritere opgaverne. Det står ikke til diskussion. Så lad være med at påtage jer det ansvar.