

Beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Svendborg for perioden marts 2022 til marts 2023



Endnu et år er gået og vi er nu på den anden side af COVID-19, men vi er til gengæld nu havnet i endnu en krise i samfundet pga. den krig der udspiller sig i Ukraine.

Det har resulteret i energikrise, tårnhøj inflation og frygt for recession og økonomisk nedtur. Noget vi alle er ramt af, både arbejdsmæssigt og privat.

Energikrise

Inden fyringssæsonen gik i gang, blev vi – i lyset af energi- og forsyningssituationen bedt om at vise samfundssind og skrue ned til 19 grader. Vi skulle spare på energien, for derved at mindske risikoen for en generel forsyningskrise i samfundet.

Hen over vinteren har vi oplevet kulde og træk, og nogle steder faldt temperaturen til under 19 grader. Man blev opfordret til at tage de ”uldne” på og der blev købt tæpper ind til at holde varmen med.

Generelt har det været meget svingende med temperaturen gennem vinterperioden al afhængig af vind og vejr, og det kan da ikke udelukkes, at de kolde dage på kontoret har resulteret i lidt ekstra sygefravær på den konto.

Kalenderen siger marts, og vi går nu varmere tider i møde. Håbet er at de kolde dage på kontoret er et overstået kapitel – i hvert fald for denne gang.

Fremtidens arbejdsplads bliver til hybride arbejdsformer

Der er nu mulighed for fuldt fremmøde efter at Corona ikke længere er en samfunds kritisk sygdom. Vi har lært en hele del omkring det ikke længere at møde ind hver dag, og de muligheder det giver for fleksibilitet i forhold til arbejdspladsen, men også af hensynet til at få hverdagen til at hænge sammen. Vi har bevist at vi godt kan producere og levere – også når vi arbejder hjemmefra.

Det nye ”sort” på listen om måder at arbejde på er ”hybride arbejdsformer”, ikke at forveksle med hjemmearbejde, men mere handler om en fleksibilitet i den

2 måde, vi tilrettelægger vores arbejdsdag på, så det giver bedst mulig mening for arbejdsopgaverne, kollegaerne og den enkelte.

Det er vigtigt stadig at holde fast i mulighederne for at arbejde hjemme og at der er fleksibilitet.

Fremmøde er også ekstrem vigtig i forhold til den sociale kontakt til kollegaer – også i en tid hvor der kommer mange nye til. For det er den optimale måde at lærer hinanden at kende – på godt og ondt. Og det er vigtigt i forhold til ”holdånden” i enhederne.

Sig endelig til hvis det giver udfordringer med at få hverdagen til at hænge sammen hvis fleksibiliteten indskrænkes.

APV/MTU/LE 2022

Der har været fokus på mobning, chikane, krænkende adfærd.

Stress er også et område der er bevågenhed på.

Der er har været igangsat initiativer og handlet der hvor der er har været behov for det, og udfordringerne er løst lokalt og SU har fulgt processerne tæt.

Arbejdspres

Selv om man sidder med opgaver man brænder for, er der ofte et stort arbejdspres. Det er ikke blevet mindre, og det er et område vi har meget fokus på bliver håndteret med ordentlighed.

I en tid med mange nye kollegaer, kan det ikke undgås at der vil føles et arbejdspres, med stigende sagsmængder, kompleksitet og sidemandsoplæring er en stor og tidskrævende opgave – men en vigtig opgave.

Udfordringerne er, at det mentalt kan være belastende hele tiden at skulle lærer nye op, samtidig med at ens egne sager bare får lov til at ligge.

Den kombination kan give et øget pres.

Men HUSK! Det er ikke vores ansvar at vi når i mål med opgaverne. Det er lederens ansvar at prioritere opgaverne, og trække af i forhold til hvad der skal laves og hvad der skal nedprioriteres, når ressourcerne ikke rækker. Det er ikke til diskussion.



Systemer og automatiseringer

Arbejdspresset bliver heller ikke lettere af, at vores systemer – som vi er fuldstændig afhængige af – er meget ustabile. Det er sker jævnligt, at man hører frustration over, at nu er SkatLigning langsom, og nu skal Forskud genstartes eller Work-Zone er gået ned.

Det giver afbrydelser i hverdagen og det går udover produktionen.

Uddannelse

Arbejdet med udarbejdelse med en kompetencestrategi i VURDSTER i fuld gang. Det skal bl.a. være med til at sikre en bred oplæring af nye medarbejdere, så de hurtigere skaber værdi og oplever succes i jobbet.

Samtidig skal det sikres, at alle medarbejdere har adgang til relevant efteruddannelse, for hurtig oplæring. Løbende efteruddannelse af medarbejdere er en god investering.

Der er fortsat stort behov for, at ny rekrutterede medarbejdere uden skattefaglig baggrund eller medarbejdere med lavere uddannelsesniveau, bibringes skattefagligheden gennem formaliserede uddannelsesforløb, fx Diplom i skat, Masterfag, enkelte moduler m.v.

Jeg har været en tur rundt hos funktionslederne, med materiale – postkort og foldere vedr. Diplom i skat, hvor man kan få et overblik over modulerne. Et godt redskab til dialog ved PULS og 1:1-samtaler.

Jeg er blevet taget godt imod, og de synes det er en brugbar folder.

Fra DTS opfordrer vi til, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed der er vigtig i udførelsen af kerneopgaverne, og det virker til at arbejdet har givet pote.

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.

Efter sommerferien starter PB i Skat i Odense, og jeg tænker at det vil være et kæmpe aktivt for vores område, at uddannelsen nu kommer til Odense.

Vi håber uddannelsen bliver en succes i Odense og at der på sigt kan rekrutteres i stor stil fra uddannelsen.

PULS og tillæg

Vi har nu været igennem en periode med PULS og efterfølgende tillægsforhandlinger, og jeg håber alle føler, at det har været en god proces. I forhold til lønsamtalen har jeg haft en snak med vores ledelse vedrørende den udmelding eller manglende udmelding til medarbejderen ifm. lønsamtalen. Det har vist sig at man gør det anderledes her i Svendborg end på andre lokationer i VURDST – håber at det bliver ændret til næste PULS, og at medarbejderen går fra lønsamtalen med en viden om, i hvilken retning det går i forhold til at komme i betragtning til et tillæg.

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, skabes rammerne for arbejdet, og sikre en løbende dialog og forventningsafstemning med lederen om hvilke skridt der giver bedst mening i arbejdet.

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

Tillægsforhandlingerne sidste år var lidt en kamp, men for vores vedkommende her i Svendborg landede det i et OK resultat – med det var overordnet ikke nogen god proces set fra min side af, og rammen for tillæg blev ikke udnyttet i stor nok grad.

I år har det heldigvis være en væsentlig bedre proces, hvor forhandlingerne er lagt ud til de enkelte underdirektører og ikke samlet på ”store forhandlingsdag” i Roskilde – så vi har været til forhandlinger i Haderslev, Roskilde og selvfølgelig her i Svendborg.

Det samlede resultat er ikke godkendt endnu, men det ser fornuftigt ud og puljen bliver i år udnyttet væsentlig bedre – tænker vi lander på at bruge ca. 95% af tillægspuljen, hvor vi sidst år landede lige under 85%, så det er jo positivt.

Samarbejdssystemet – SU og dialog

Vi holder kvartalsvise møder i SU med dagsorden og referat. Møderne afholdes som fysiske møder. Fysiske møder er mest befordrende for et godt konstruktivt samarbejdet.

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

5

Vi har i SU afholdt en workshop, hvor vi har fået afstemt forventninger til det at arbejde sammen i SU til gavn for udviklingen i VURDST – jeg oplevede det som en god proces, og min fornemmelse er, at der er sket en forbedring i samarbejdet mellem ledelsen i VURDST og os medarbejderrepræsentanter.

Jeg blev jo en del af SU, da vores hidtidige Fælles TR Tina Iversen søgte væk fra VURDST og jeg overtog hendes rolle i bl.a. SU fra 1. september 2022.

Jeg deltager også i lidt mere uformelle dialogmøder – med underdirektøren i EVC2 (Haderslev, Herning og Aalborg) og med Hanne M her i Svendborg, på disse møder går vi mere i dybden med emner fra hverdagen ude i enhederne, og vi er tættere på ”sagens kerne”, og derfor har jeg lettere ved at gå i dialog med underdirektørerne, og få gjort opmærksom på eventuelle uhensigtsmæssigheder.

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

Der er en god dialog og samarbejdet fungerer godt og i en god atmosfære.

Valgenhed Svendborg

Medlemstallet er desværre faldet voldsomt siden sidst vi var samlet til generalforsamlingen 2022. Vi er pt. 10 medlemmer på Bryghusvej 30, vi måtte jo afgive en del til eKapital og til det nye center i Ringe. Heldigvis fik vi René retur, så vi stadig er oppe på et tocifret antal. Det forlyder i øvrigt at vores valgenhed forøges betragteligt, når Borgervejledning kommer til Svendborg senere på året. Deres medlemmer bliver formentlig en del af valgenhed Svendborg, men med deres egen TR i huset.

På sigt håber vi på, at der også kan komme tilgang fra dem, som har bestået Diplom i Skat og fra Professionsbachelor i skat. Og efter at uddannelsen er kommet til Odense, er vi fortrøstningsfulde i forhold til medlemstilgang fra den kant.

Hold jer ikke tilbage, men brug mig som sparringspartner, hvis i har noget vi skal drøfte, eller oplever noget som i synes jeg skal involveres i. Så kan jeg bringe det videre og få det løst.

DTS i Syddanmark

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 vigtigt netværk for mig, og jeg er glad for den mulighed jeg har for løbende dialog og sparring med TR-kollegerne i hverdagen, hvis jeg har en problemstilling, hvor jeg har brug for et godt råd. Så jeg får det til at fungere. Og så kan jeg også altid få hjælp hos de faglige sekretærer i Forbundet.

Vi har en god og åben dialog i kredsen, hvor alt kan drøftes.

Kredsen er blevet udvidet med endnu en valgenhed efter at Skattecenter Ringe blev en realitet i oktober 2022.

Kredsen dækker nu valgenheder i Svendborg, Ringe, Odense, Middelfart, Fredericia, Haderslev, Tønder, Ribe og Esbjerg.

Anita Illum er kredsformand, og bliver klædt på til at varetage vores interesser i Hovedbestyrelsen.

DTS Sekretariat

Hans Holmer er pr. 1. februar 2023 startet som faglig sekretær og skal bl.a. arbejde indenfor løn og pension.

Hans tager over efter Jan Nørner der er stoppet pga. sygdom.

Nina Nyboe fortsætter som vikar i en overgangsperiode, da hun skal være med til at sikre kontinuitet i overleveringen af arbejdsområdet til Hans.

Seniorordninger

Formuleringen om ”kritiske kompetencer” blev i efteråret 2022, efter lang tids dialog med ADST, udskrevet af aftalen og ændre til ”hvor det er muligt og hensigtsmæssigt”, og det blev i Fælles Myndighedsforum stadfæstet, at det fortsat skal være muligt at indgå aftaler om seniordage med op til 12 seniordage om året.

Jeg vil den kommende tid følge det tæt, for at se om ledelsen lykkedes med at tage konkrete individuelle vurderinger.

Men ellers er der jo også ordningen som 60-årig, hvor man kan gå ned i tid og løn, men med fuld pensionsindbetaling. Også en fleksibel mulighed for at trappe lidt ned, og gradvist vænne sig til pensionstilværelsen.

✓ Hold jer ikke tilbage, hvis i har alderen og ønsket om at få en ordning. Gå i dialog med funktionslederen. Og i er også altid velkommen til at involvere mig i processen, hvis i har behov for det.

St. Bededag

En af de første opgaver den ny regering kastede sig over var at afskaffe St. Bededag. En helligdag der stammer helt tilbage til 1686. Argumentet for en afskaffelse var, at det skulle være med til at finansiere det kommende forsvarsforlig.

Store protester og underskriftsindsamling fra bl.a. FH, forslag om folkeafstemning og generelt stor modvind fra befolkning og opposition.

Men nu er det en realitet og fridagen er væk.

Men det kommer til at koste, for det er ikke gratis at give os en arbejdsdag mere.

Og det skal ikke blandes sammen med de kommende overenskomstforhandlinger i 2024 og blive forplumret der, for det har ikke noget med hinanden at gøre.

Spørgeskemaundersøgelse

Mens vi var hjemsendt, udsendte DTS i februar 2021 et spørgeskema til medlemmerne vedrørende kontorindretning og hjemmearbejde, for der igennem at få et overblik over hvordan medlemmerne ser sig selv i forhold til storrumskontorer, delepladser og hjemmearbejde i forskellige scenarier.

Vi har nu været på arbejdspladsen en lang periode uden restriktioner, og der har været mulighed for fuldt fremmøde og hjemmearbejde har været en del af hverdagen mange steder.

Arbejdsmiljøudvalget har gentaget medlemsundersøgelsen, for at se om tilbagekomsten og den måde vi arbejder på - med fremmøde kombineret med hjemmearbejde - har ændret medlemmernes syn på kontorindretning og hjemmearbejde fremadrettet.

Undersøgelsen er udvidet med spørgsmål vedr. trivsel. Hvad god trivsel er for den enkelte og hvor stor betydning fremmøde har i forhold til den generelle trivsel.

8 Det er vigtigt, at vi har et godt grundlag til understøttelse af det videre arbejde med kontorindretning, fremmøde og hjemmearbejde i forhold til den generelle trivsel.

Et stærkt grundlag til at styrke vores dialog med ledelsen.

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

- OK'24

Det er snart tid for at komme med idéer til de kommende overenskomstforhandlinger.

Vi har gennem længere tid været ramt af høj inflation og stigende priser, hvilket har resulteret i væsentlig reallønsnedgang. Det skal der gerne kompenseres for i en kommende aftale. Der har den seneste tid været forhandlet på flere områder, bl.a. industriens, transport og håndværk, og der er kommet forholdsvis fornuftige aftaler, med lønstigninger på op omkring 10% over 2 år.

Og så kan vi håbe på at det kan smitte af til det statslige område i 2024. Det er der behov for.

Men hvad skal vi fokusere på:

- Generelle lønstigninger i bestræbelserne på at sikre genopretning af reallønnen efter den stigende inflation gennem det seneste år.
- Lønstrukturkomiteen der blev nedsat, afledt af konflikten på sygeplejerskeområdet i 2021, er blevet forsinket, bl.a. på grund af folketingsvalget i 2022, og resultatet forventes nu først færdig i juni 2023.

Det er derfor endnu uklart, hvilken indflydelse den eventuelt kan få på aftale- og overenskomstforhandlingerne på statens område i 2024.

- Kom gerne med forslag til emner der skal bringes frem til overenskomstforhandlingerne i 2024, så vi kan få dem sendt ind til sekretariatet.

Det kan også være specielle krav målrettet DTS, selv om der de seneste overenskomster ikke var penge til ”de små borde”.

- Der er TR-konference d. 12. april 2023 i Codanhus, hvor alle TR i DTS mødes til drøftelse af forskellige emner og erfaringsudveksling. Emner og dagsorden for mødet er endnu ikke fastlagt.
- Seniormøder 55+
Der er pt. et arbejde i gang i forhold til seniormøder, hvor bl.a. PFA, A-kasse og Forbundet fortæller om overgangen til pensionstilværelsen. Jeg håber det er noget der bliver klar i 2023. Jeg skal nok skrive ud når der er noget mere konkret.

Giv dig tid til at tale med dine kolleger

6 Hverdagen i VURDST er fyldt med mange opgaver – og ofte skiftende opgaver. Mange har travlt, selv om vi på mange områder er blevet styrket og får mange nye kollegaer.

Derfor er det vigtigt at være i dialog med kollegaerne omkring det der fylder. Det kan være en måde at komme igennem svære tider.

Og så er det vigtigt at arbejde sammen om opgaverne og støtte hinanden – både fagligt og socialt. Og det ved jeg at i er rigtig gode til.

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.

Det gælder om at gøre indflydelsen gældende der hvor der er mulighed for det.

Så hold jer ikke tilbage.