

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund Kreds II, Syd vedr. perioden 22. september 2022 til 18. september 2023



Endnu et år er gået siden seneste repræsentantskabsmøde i Kreds II, hvor der har været en del af se til og udfordringer der har skulle håndteres. I perioden har vi også været gennem en krise i samfundet – bl.a. pga. krigen der udspiller sig i Ukraine, som følge af den fjendtlige invasion fra Ruslands side – som nu kører på 2. år, og som påvirker hele verden bl.a. som følge af sanktioner.

Det resulterede i en i energikrise i sidste vinter, med tårnhøj inflation og frygt for recession og økonomisk nedtur. Noget vi alle er eller har været ramt af, både arbejdsmæssigt og privat.

Men lad os tage en lille rundflyvning – i vilkårlig rækkefølge, i hvad vi i bestyrelsen har haft fokus på i den forgangne periode.

Fremtidig økonomi

I slutningen af 2022 blev der udskrevet valg til Folketinget til afholdelse d. 1. november 2022, da De Radikale ikke længere ville bakke op om den socialdemokratiske regering, som følge af minksagen.

Regeringssammensætningen efter valget lod vente på sig, og der var først en ny regering klar d. 15. december 2022. Resultatet af valget blev en 3 parti regering hen over midten, bestående af Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne, med Mette Frederiksen i spidsen.

Der kom en del rokader og udskiftning af ministre i de forskellige ministerier. I Skatteministeriet fortsatte Jeppe Bruus som skatteminister. Det gør det – alt andel lige – lettere at kører videre efter et valg, at der ikke er en ny minister der skal sætte sit aftryk.

Valgudskrivelsen og den sene sammensætning af en ny regering betød også, at arbejdet med en flerårig budgetaftale for Skatteministeriet blev sat i stå og først sidst i juni 2023 var økonomien på plads og der nu sikret en klar økonomisk

2 ramme for de kommende 5 år. Det giver mulighed for en mere langsigtet planlægning.

Vi skal nu rundt omkring i styrelserne i dialog i diverse fora i forhold til at få indsigt og præge fordeling og anvendelse af rammen mest hensigtsmæssigt.

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 mindste risikoen for en generel forsyningskrise i samfundet, for at undgå tomme lagre.

Vi blev på adresserne bedt om pr. 1. oktober 2022 at sænke temperaturen på kontorerne til 19 grader – hverken mere eller mindre. På grund af det forholdsvis varme efterår betød det, at temperaturen flere steder steg, så det nærmest ikke var til at være i lokalerne.

Hen over vinteren har vi oplevet kulde og træk, og nogle steder faldt temperaturen til langt 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.

Vi kom igennem vinteren, men kulde og træk generer fortsat flere steder. Specielt der hvor der er genvækstanlæg giver det gener. Vi har fokus på det, og melder ind via rette kanaler.

Nu må vi se om der også kommer restriktioner til kommende vinter i for af temperatursænkninger.

Fra fremtidens arbejdsplads til hybride arbejdsformer

Der er nu mulighed for fuldt fremmøde efter at Corona for længst er afblæst som en samfunds kritisk sygdom.

Vi har lært en hele del af ikke at skulle møde ind på kontoret 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 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 rundt om i styrelserne. Vi ved godt at der er store forskelle fra styrelse til styrelse, men også indenfor styrelserne på, hvordan det at arbejde hjemme bliver praktiseret. Det er et vilkår, men vi har fokus på det i vores dialog med lederne rundt om i styrelserne.

Fremmøde er også ekstrem vigtig i forhold til den faglige og 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” og i forhold til at blive integreret i opgaverne.

Der findes muligheder og løsninger i hverdagen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, så work-life-balance er til stede. Når det så er sagt er fornemmelsen, at der bliver strammet lidt op hist og her, med faste fremmødedage, hvor det før var mere fleksibelt.

Så må vi se hvordan man vil løse det fremadrettet, da der gennem noget tid har været drøftelser i gang i forhold til bygningskapaciteter, aktivitetsbaseret arbejdspladser og SWOT-analyser. Det fordi der mange steder er ledige kvadratmeter og andre steder er trangt med pladsen, og måske behov for en anden indretning i forhold til de opgaver der løses. Flexibel pladsanvendelse er allerede i gang flere steder, hvor normeringen estimeres til 0,8 pladser pr. medarbejder.

Det vil måske give den fornødne plads der hvor det kniber og give mulighed for at reducere lejemål der hvor der i forvejen er god plads.

Vi må se hvad det ender ud og vi er klar til at gå i dialog og blive inddraget i processen.

Sig endelig til hvis det giver udfordringer i hverdagen med at få det hele til at hænge sammen, for vi skal ikke gå på kompromis med arbejdsmiljøet.

En af Danmarks allerbedste arbejdspladser

I Starten af 2022 blev Skattestyrelsen præsenteret for den nye udviklingsstrategi 2025, der handler om at ruste skattestyrelsen til fremtiden. Heri indgår strategisk målsætning nr. 6 – en af Danmarks allerbedste arbejdspladser.

Ledelsen har i den forbindelse meget fokus på muligheder for fastholdelse, udvikling og onboarding af ledere og medarbejdere, og man skulle tro at også de mere bløde værdier, som personalegoder og værdier skulle tænkes ind her. Det er svært at trænge igennem med og det er ikke en del af at blive målt som en af Danmarks allerbedste arbejdspladser.

Og hvornår ved vi om vi er blandt en af Danmarks allerbedste arbejdspladser og hvordan måler man det – ja det er et godt spørgsmål?

Men vi har trods alt stadig frugtordning og fri kaffe 😊

APV og MTU

Resultaterne af APV/MTU ser overordnet set rigtig gode ud, set fra de styrelser der er repræsenteret i ”vores” kreds, hvor medarbejdertilfredshed, motivation og engagement scorer højt med mellem 4,2 og 4,8 ud af 5. Lige på nær Vurderingsstyrelsen hvor scoren ligger mellem 3,6 og 4,1.

Sygefraværet i Skatteforvaltningen ligger på 7,1, hvor Vurderingsstyrelsen og Toldstyrelsen ligger på henholdsvis 7,6 og 8,1. Personaleomsætningen ligger på 15,85% i Skatteforvaltningen, med Toldstyrelsen på 12,37% og Vurderingsstyrelsen på 19,8% - til sammenligning ligger fx UFST – der er højdespringeren – på godt 25%.

Der er ekstra fokus på mobning, chikane, krænkende omgangstone og trusler om vold.

Stress er også et område der er bevågenhed på. Bl.a. fordi tendensen i de seneste trivselsmålinger er at stress-tilfældene er stigende.

Der er har været igangsat initiativer og handlet der hvor der er har været behov for det, og udfordringerne løses lokalt og på SU-niveau.

De løbende trivselsmålinger rundt om i styrelserne siger en del om hvordan vi går og har det, og vi og ledelsen har stor fokus på der hvor det halter, og der bliver taget hånd om det og fulgt op.

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

I en tid med mange nye kollegaer, vikarer, praktikanter m.v., 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 lære 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.

Arbejdspreset bliver heller ikke mindre af, at vores systemer – som vi er fuldstændig afhængige af – er meget ustabile. Der går jo nærmest ikke en dag, hvor ikke det flyger gennem storrymmene med frustration over, at nu er systemet gået ned eller kører langsomt.

Det giver så mange afbrydelser i hverdagen og det går udover produktionen. Det er dog svært at aflæse ”tomgangstiden” i udtræk fra Tire, da der jo ikke er noget PSP-nr. til at synliggøre den tid hvor systemerne ikke virker. Det ville ellers kunne give syn for sagen. Men det er man fra ledelsens side ikke interesseret i.

Flere og flere steder går ledelserne meget op i udvikling af automatiseringsløsninger, og der er nok heller ikke tvivl om at det er et skridt i den rigtige retning at tænke i disse baner. Det kan jo være med til at gøre hverdagen lettere for medarbejderne at man fx fjerner manuelle processer og derved giver mere tid til faglighed og fordybelse i de spændende opgaver. Det kan samtidig være en god hjælp når der er nedgang i ressourcer og budgetter, og opgaveporteføljen stadig er stigende.

Men risikoen er at ledelsen får tunnelsyn og tror at der kan sættes ”strøm” til alt, og alt kan automatiseres og alle forsøg på automatiseringsløsninger er succeser. For sådan er virkeligheden ikke.

9 Så derfor kære ledelse: Lad være med at tage gevinsten før man er sikker på at det virker og har den ønskede effekt 😊

Professionsbachelor i skat

”Skat er ikke enkelt”, men er en stor og vigtig samfundsopgave med mening, der finansierer vores velfærdssamfund, og efterspørgslen efter kompetente folk bliver enormt de kommende år.

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.

Flere steder har ledelsen et godt øje til uddannelsen, da den er målrettet til mange af de opgaver der løses i skatteforvaltningen.

Praktikanter og studentermedhjælpere fra uddannelsen gør det godt rundt omkring i styrelserne. Det er en ideel vej og et udstillingsvindue for os, til at få skabt interessen hos de unge til at prøve kræfter med de mangeartede opgaver der er i skatteforvaltningen – også i fremtiden.

DTS har gennem flere år arbejdet intens på synliggørelse af uddannelsen, for der igennem at sikre størst muligt optag på de forskellige hold. Uddannelserne er udbudt i Randers (37), Herning (30), København (50) – og nu også i Esbjerg (7). Desværre var der ikke nok ansøgere til at oprette hold i Haderslev fra 2023.

Diplom i skat

Der er også fortsat stor fokus på den interne uddannelse Diplom i skat, som er en vigtig fag faglig uddannelse og som giver en bred skattefaglig viden. En viden som er alt afgørende for en velfungerende skatteforvaltning, hvor myndighedsrollen kan efterleves, så retssikkerheden kan opretholdes.

Uddannelsen bruges både til at læse en fuld diplom, men også hvor enkelte relevante fag studeres, for at tilegne sig eller ajourføre viden på specifikke områder.

✓ DTS har også her gjort et stort stykke arbejde med at brede budskabet ud og gjort uddannelse synlig.

PULS og tillægsforhandling

PULS-samtalerne blev gennemført i foråret forud for tillægsforhandlingerne, hvor lønsamtalen også var et vigtigt element.

DTS'ere er i høj kurs, bl.a. fordi vi har stor erfaring og en brede faglig viden.

Lokal TR var rundt på lokationerne med et lille postkort – og lidt bolsjer fra DTS. Postkortet var tænkt som inspiration til PULS, så medlemmerne kunne føle sig klædt bedre på i forhold til samtalen.

Vi 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 uddannelse og retning for udvikling, og få klarhed over fremtidige opgaver, uddannelsesønsker og karrieredrømme.

Tillægsforhandlingerne forløb godt og der blev indgået aftaler hele vejen rundt. Rammen på 1% til varige tillæg og 2% til engangstillæg blev så vidt muligt udmøntet, og der blev gennemført en del oprykninger og udnævnelser.

Mange medlemmer følger opfordringen og indsendte indstillingsskemaer, som er et vigtigt værktøj for forhandlerne i forberedelserne til forhandlingerne.

Forhandlerne gør et stort arbejde for at så mange som mulig få en lønudvikling.

Mange af de nye kollegaer der bliver ansat – primært dem på AC-overenskomst, som vi bruger tid og kræfter på at lærer op, og som langt hen ad vejen løser de samme opgaver som os, bliver indplaceret på en løn der ligger tæt op ad, eller over den løn som mange af jer erfarne har brugt mange år om at komme op på.

Ved ansættelsen bliver de indplaceret ud fra den uddannelsesmæssige baggrund, og så et det også et spørgsmål om at forhandle sig til en indplacering, i en tid hvor der er rift om ansøgerne – altså udbud og efterspørgsel.

8 Der var rift om de sparsomme varige tillæg, for rigtig mange medlemmer fortjener en lønudvikling for den store indsats der ydes i hverdagen og for at komme på niveau, både lønmæssigt og advancementsmæssigt.

Samarbejdssystemet

Der samarbejdes i forskellige fora rundt omkring i styrelserne, både af formel og uformel karakter. Vigtigst er at der er en god dialog med ledelsen og at vi bliver holdt orienteret og involveret omkring hvad der foregår, så Samarbejdsaftalen efterlevet.

Vi er TR, hvilket indebærer at vi er garanter for og holder ledelsen op på, at spillereglerne for samarbejde overholdes. Ellers giver vi lyd 😊

Der er nok mere "kød" på de uformelle dialogmøder, i forhold til de mere formelle SU-møder, da der her går mere i dybden med emner fra hverdagen, hvor vi er tættere på "sagernes kerne", og derfor har lettere ved at gå i dialog med direktørerne og underdirektørerne, og få gjort opmærksom på eventuelle uhensigtsmæssigheder.

Der er plads til at være uenig og have forskellig indgangsvinkel til problemstillinger. Dialog er – for det meste – god, og samarbejdet fungerer godt og i en god atmosfære.

Ny valgenhed fra etape 3

Skattecenter Ringe slog dørene op den 1. november 2022. Skattecentret blev bemanded med ca. 70 medarbejdere fordelt mellem Selskab, Erhverv og Særlig Kontrol, i en blanding af erfarne og helt nye kollegaer.

En del af den resterende bemanning blev meldt ud medio juni 2023, hvor den virtuelle enhed Persondata 7 – eKapital skiftede tjenestested fra Fredericia til Ringe pr. 1. september i år. Begrundelsen for denne løsning er, at *"det vil give størstedelen af medarbejderne kortere transporttid, hvis de skal møde ind på adressen, samtidig med at de stadig vil kunne deltage i møder i Fredericia"*.

Man kan få tanken, at det er en "papirløsning", da det som sådan ikke giver flere kolleger i Ringe i hverdagen. Det tragikomiske er, at når enheden mødes en gang om måneden til enhedsmøde, vil det fortsat foregå i Fredericia, da mødelokalerne i Ringe ikke er store nok til de ca. 30 medarbejdere kan være der. Det vil sige at medarbejderne i enheden stort set ikke kommer til at møde ind i Ringe.

6 På sigt vil Selskab rekruttere ca. 20 medarbejdere til en ny SMS-enhed frem mod udgangen af 2024.

1000 ekstra til kontrol – kan man regne med det?

Regnestykket med at opgøre 1000 ekstra til kontrol er svære end som så. For bemanningen af de nye skattecentre er jo en blanding af nye enheder og flytning af enheder fra andre skattecentre. Det forsøger vi at følge nøje og spørge ind til når vi er i dialog med ledelsen. Men indtil nu har vi ikke kunne få de ønskede svar.

For flytningerne af EV28 fra Odense til Ringe, PD7 fra Fredericia til Ringe og Borgervejledning fra Odense til Svendborg i etape 4, giver jo ikke mange nye medarbejdere til kontrol. Så det er en svær øvelse at gøre op.

Men vi må håbe da at politikerne får den merkontrol der er betalt for 😊

Omfattende organisationsændringer i Gældsstyrelsen

Omorganisering i Gældsstyrelsen pr. 1. september 2023, blev offentliggjort før sommerferien. Middelfart og Tønder er forholdsvis hårdt ramt – dog ikke med fysiske flytninger Alle bliver på de oprindelige adresser, men mange skifter enhed og funktionsleder.

Driftscentrene nedlægges og opbygningen af strukturen bliver på samme måde som i Skattestyrelsen med fagområder: Borger, Erhverv, Borger og Virksomhedskontakt, Stab, Forretningsudvikling og Dataforbedring og Kvalitet.

Organisationerne blev meget sent involveret i processen og man var en overgang inde på, om det var brud på samarbejdsaftalen.

Efterfølgende er der kommet en bedring i dialogen og samarbejdet med ledelsen, både i SU og i dialogfora.

Hektisk tid i Vurderingsstyrelsen

Det seneste års tid har været hektisk i Vurderingsstyrelsen. Medarbejderne har haft meget at se til, og i ind i mellem nok også for meget, hvilket bl.a. har resulteret i, at det har været nødvendigt med beordret overarbejde af flere omgange.

Det har naturligvis givet en del udfordringer for medlemmerne, men i det store hele er der, i fællesskab med ledelsen, fundet afklaring på udfordringerne gennem individuelle og fleksible løsninger.

Vi må jo desværre nok indstille os på, at der fremover igen kan blive behov for perioder med beordret overarbejde, når nye vurderinger og nye boligskatteregler lander ude ved boligejerne.

I samme periode er der kommet rigtig mange nye medarbejdere i Vurderingsstyrelsen. Så samtidig med et stort pres på de driftsmæssige opgaver, har medlemmerne også skulle håndtere oplæring af mange nye kolleger. Opgaverne bliver løst, men vi skal være meget opmærksom på, at der jo selvfølgelig er en grænse for, hvor meget vi kan håndtere, selv som erfarne medarbejdere.

Tillægsforhandlingerne i Vurderingsstyrelsen væsentlig bedre end sidste år. Forhandlingerne var lagt ud til de enkelte underdirektørområder og lokationer, i stedet for som tidligere med en stor forhandlingsdag på samme adresse. Det blev en langt bedre proces, med et forbedret resultat og en væsentlig hurtigere godkendelse af det samlede resultat.

Spillemyndigheden – der slibes kanter af

Efter omorganiseringen i 2022 i Spillemyndigheden, er der fokus på at finde sig til rette i den ny organisering på én adresse, og der er blevet ”slebet kanter af”.

Den ekstra politiske fokus på spilmarkedet har også kunne mærkes internt i Personaleforeninger, hvor lokale bankospil har oplevet opstramningerne på egen krop, hvilket har givet visse udfordringer 😊

DTS i Syddanmark

I Kredsen holder vi månedlige møder, hvor vi mødes på tværs af styrelser, fagområder og afdelinger til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen, i en organisation i konstant bevægelse.

Netværket er vigtigt, også set i lyset af, at man flere steder er alene om at være tillidsrepræsentant i valgenheden.

11 Vi har en god og åben dialog i kredsen, hvor alt kan drøftes, og det er her hvor kredsformanden bliver klædt på til at varetage kredsens og medlemmernes interesser i Hovedbestyrelsen.

Der har været lidt udskiftning gennem perioden, hvor vi har sagt farvel til Tina Iversen, som er stoppet som TR i Haderslev. Hans Holmer har fået ansættelse i Forbundets sekretariat og i stedet for ham er Lise Ploug ny TR i Middelfart. Og, ja så er Anita jo også lige trådt ud af valgenhed Middelfart.

Kredsen er blevet udvidet med endnu en valgenhed efter at Ringe blev etableret i november 2022. Mette Andreasen blev valg som TR på det stiftende valgmøde d. 20. februar 2023 efter kampvalg.

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

Medlemsunderlaget i valgenhederne skifter hele tiden, efterhånden som enheder flyttes rundt fra lokation til lokation.

Der kommer også fortsat en del løbende tilgang når medarbejdere afslutter Diplom i skat, og derved laver personalelinjeskifte til DTS-overenskomst eller kommer ind via Professionsbachelor i skat, men der er også et ikke uvæsentligt antal medlemmer der løbende går på pension.

Kreds II – stor bidragyder til forbundets sekretariat

Som nævnt er Hans Holmer, pr. 1. februar 2023, ansat som faglig sekretær og skal bl.a. arbejde indenfor løn og pension. Hans tager over efter Jan Nørner er stoppet pga. sygdom.

Og pr. 1. september 2023 er vores – nu tidligere kredsformand Anita Illum også ansat som faglig sekretær, bl.a. indenfor områderne arbejdstid og kompetence, efter at Anette Albrechtsen har søgt tilbage til Skattestyrelsen.

Vi kan i Kreds II, Syd være stolte af – til stadighed, at være leveringsdygtig til Forbundet af dygtige kollegaer og tillidsrepræsentanter til at varetage vigtige positioner i sekretariatet.

Så hatten af for det 😊

Seniorordninger

Seniorordning har været et gennemgående tema og været drøftet intenst, da der flere steder opleves stramninger i forhold til at få tildelt op til 12 dage årligt.

I den forbindelse har man i Hovedbestyrelsen drøftet, hvordan det ser ud i de forskellige styrelser, da det håndteres og praktiseres forskelligt, og der holder fokus på det løbende til gavn for medlemmerne.

Vi er alle enige om, at der altid skal foretages en konkret og individuel vurdering fra sag til sag i forhold til om det er ”muligt og hensigtsmæssigt”, at indgå seniorordninger, og fornemmelsen er at der indgås en del aftaler rundt omkring, og flere får mulighed for at få en ordning.

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 de lokale tillidsrepræsentanter i processen, hvis i har behov for det.

St. Bededag

En af de første opgaver den ny regering kastede sig over var at ”sælge” 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. Det har efterfølgende vist sig, at statskassen bugner af penge, så det havde nok ikke været nødvendigt at fjerne helligdagen med begrundelse i økonomien.

Der blev gjort mange tiltag for at forhindre den magtfuldkomne regering med Mette Frederiksen i spidsen, at afskaffelsen blev en realitet. Utidig indblanding – HVIS I SPØRGER MIG - i forhold til løn og arbejdsvilkår, som er et anliggende der varetages af arbejdsmarkedets parter.

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

Men det blev 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

I februar 2023 foretog DTS Arbejdsmiljøudvalg en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne i forhold til hjemmearbejde og kontorindretning. Spørgsmålene var formuleret på samme måde som i undersøgelsen i 2021, så der kunne drages direkte sammenligninger.

Derudover var der denne gang tilføjet spørgsmål omkring trivsel – og hvad giver trivsel for den enkelte, da der i Skatteforvaltningen er fokus på stress og trivsel.

Der er ikke et entydigt billede af medlemmernes ønsker, men undersøgelsen skaber et billede af den retning vi som fagforbund skal kigge i, for at varetage medlemmernes interesser.

I forhold til hjemmearbejde og kontorindretning er billedet det samme som i 2021, og der skal arbejdes for fleksible og individuelle løsninger vedr. hjemmearbejde, og løsningerne skal findes ved hensyn og dialog i samarbejde med nærmeste leder.

Svarene vedr. kontorindretning er meget forskellige, men give et klart billede af at der skal arbejdes for en mangfoldig indretning, der lever plads til mange hensyn i spektret fra små til store kontorer, fra fast plads til free seating.

Vigtige elementer i forhold til trivsel er: fleksibel arbejdstilrettelæggelse, spændende og meningsfulde opgaver, mulighed for hjemmearbejde samt god ledelse, skarpt fulgt op af sociale fællesskaber og balance mellem tid og opgaver.

Materialet skal anvendes i dialogen med ledelsen i forhold til hjemmearbejde, kontorindretning og trivsel.

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

- OK'24
DTS forslag til de kommende overenskomstforhandlinger er indsendt til CO10. De generelle krav, bl.a. generelle lønstigninger og forhøjet feriepengesats, samt specielle krav, bl.a. grundlønforbedringer på specifikke løngrupper og tillæg, skal nu udveksles med parterne senest d. 14. december 2023. Der er ingen tvivl om, at en af hovedtemaerne i forhandlingerne bliver generelle lønstigninger til at opveje den høje inflation og stigende priser. Men om de kan matche de lønstigninger på op mod 10% der kom i foråret på områderne industriens, transport og håndværk, ja det er nok tvivlsomt, da inflationen jo er faldet markant siden.

Og så må vi se om der bliver noget tilbage til forhandling ved de små borde.

- Seniormøder 58+ med PFA
De bliver i vores kreds afholdt i Ribe d. 25/9 og Middelfart d. 27/9. Håber at mange af jer, der er i målgruppen, har tilmeldt jer. Ellers kan det måske nås endnu 😊
- DTS Kongres 2023
Her skal vi bl.a. behandle vedtægtsændringsforslag forud for en eventuel fusion med TAT (Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænd) og tage stilling til om der skal ske ændringer i forhold til den kollektive gruppelivsordning vi har i dag, så den evt. afløses af en kombination af kollektiv og frivillig ordning – der er flere scenarier.

Måske Forbundsformanden senere kommer ind på bevæggrundene for fusion og ændret gruppelev?

- Kontroletape 4
Er lige på trapperne, og etableringen af BVK i Svendborg er godt på veje til at blive en realitet – og udflytning fra Odense kan så småt gå i gang. Men ellers vil en stor del af midlerne denne gang også gå til styrkelse af andre styrelser, bl.a. Skatteankestyrelsen, Motorstyrelsen og Toldstyrelsen.
- Tillægsprocessen 2024, bliver efter sigende fremrykket yderligere end for 2023, og forventes afsluttet inden udgangen af 1. kvartal 2024. Vi ser frem til at blive inddraget i den proces.
- Løbende fokus på arbejdssituationen, arbejdsopgaver ctr. ressourcer.

Tak fordi i lyttede 😊