

REFERAT fra TR-møde den 17. juni 2019 på DC Tønder, Pionér Alle 1, Tønder

dagsorden:

- | | |
|--|--------|
| 1. Velkomst | 5 min |
| 2. MTU/APV/LE temadagen og besvarelser | 50 min |
| 3. Ledelsesværktøjerne – hvordan ser det ud? | 15 min |
| 4. SU og SU-K emner | 20 min |
| 5. Anden ERFA og Informationsudveksling.
Dialogmøder, trivselsmålinger m.v. | 50 min |
| 6. TR-konferencen. Kommunikation og Struktur. Er der nye
input? | 30 min |
| 7. Info til/fra sekretariatet, andre områder og udvalg. | 10 min |

Ad 2) APV/MTU/LE

Bemærkninger fra SU-Temadag

Præsentation fra Rambøll. Der er opfordret til at arbejde videre i dialogfora.

Fokusområder:

Chikane og mobning

Stress

Oplæring – nye arbejdsopgaver

Et af vores værdier er UDSYN – men det må også betyde, at vi skal tænke i helhed og sammenhænge. Vi som medarbejderrepræsentanter skal holde i, at vi er én skatteforvaltning – også i relation til jobsøgninger (interne ansøgere)..

Vi skal være opmærksom på, at der er rigtig mange nye – som ikke kender behovet for samarbejde på tværs – derfor kan kommunikationen godt afspejle et øjebliksbillede. Og måske vil den se anderledes ud fremadrettet.

Generelt: Lederne tager hånd om det – f.eks. når en ny medarbejder får ny arbejdsopgave, så er der mange, der svarer lav score på, at man ikke får den fornødne oplæring. Det skal gøres bedre, men det kan også være, at det naturligt ændrer sig, når der ikke er så mange på nye opgaver fremover.

Lene nævnte, at Lars har fokus på, at mange oplever at de ofte skifter arbejdsopgaver. Punktet bliver løbende taget op – måske kommer også fokuspunkter fra de enkelte dialogfora.

Stressniveau er væsentlig at kigge nærmere på. Den videnskabelige definition af stress: hvis man har fysiske symptomer på stress. Det er ikke kun travlt.

Passende balance mellem mine arbejdsopgaver og den tid, som jeg har til rådighed – 4,0. Det giver ikke et retvisende billede set i forhold til høj stress ved mange medarbejdere.

Stressniveau – ændringer i struktur mm. Det påvirker ”de ældre medarbejdere” men de nye har ikke nået at opleve dette – og samtidig er de så nye på opgaven at de ikke rammes af stress endnu, fordi de ikke har tilstrækkeligt kendskab til opgaverne.

Der var en del bemærkninger om at være telefonagent. Alle blev bedt om at kigge nærmere på det punkt i forhold til dialogmøder. Det har været på SU, fordi telefonagenterne har været pressede.

Hold ledelsen op på hvordan vi ønsker fokus på telefonagenterne. Lige som ved Kundecentreret i Skattestyrelsen. Holdes op med bemærkningerne fra MTU.

Gem eventuelt rapporterne til brug for sammenligning næste gang ☺

Vores drøftelse – blandt andet til brug ved evaluering:

Anita var af den opfattelse, at der ikke skal være offentliggørelse af bemærkninger uanset at det er på det fysiske arbejdsmiljø. Vi har lovet medlemmerne fuld anonymitet.

Man har opdelt besvarelser på anciennitet – og man kunne se at de kommunale (13 år) havde lidt dårligere engagement, end andre. Er det virkelig nødvendigt at udstille de tidligere kommunale i overblikket?

Ad 3) – Ledelsesværktøjer

Lene håber, at vi fortsat er opmærksom i forhold til vores medlemmer.

Middelfart

Medlemsmøde Middelfart – 19. juni. Anita vil gerne lære dem at kende – og omvendt, og har tænkt at tale værktøjskasse. Ulrik (UDIR Middelfart) advarer mod at give falske forhåbninger.

Ad 4) SU og SU-K

Ad 5) Anden ERFA

Middelfart

Dialogmøder – hvordan med dagsorden og referat? Vi bør nok have både dagsorden og referat. Det laves i Roskilde og Tønder. GTR og Middelfart har intet. SU-reglerne gælder selvom vi ikke har reelle SU'er.

HUS-arrangementer i arbejdstiden. Hvordan har I med fravær? Det giver ikke mening hvis et HUS-arrangement ikke skal gives frihed for det. I hvert fald hvis det lægges i arbejdstiden.

Tønder: givet en halv time.

Roskilde: fra kl. 14.30-15.24/15.36 sommerfest.

GTR: Nogle vil gerne have husmidlerne ud på enheder, men det er ikke meningen. Det skal fremme det sociale engagement, og der er et ønske om ensartethed.

GTR

En leder i Gældsstyrelsen er flyttet til Motorstyrelsen. 2 flytninger til Callcenter i Hjørring er udsat (SKTST).

Bibeskæftigelse skal oplyses. Tønder og GTR har fået besked om at indberette alle bibeskæftigelser. Merete: det er en stramning af personalepolitikken, for alle bibeskæftigelser bør ikke indberettes. Når man får tilbagemelding om en konkret accept for bibeskæftigelse – sørg for at det lægges på personalemappen, primært af hensyn til hvis man skifter leder og ikke husker at få det fortalt.

Drøftelse – dilemma med at være venner med sin leder på Facebook. HK har skrevet at de fraråder at være ven med sin leder på Facebook. Eventuelt til personalepolitikken – måske bør en venneanmodning ikke komme fra lederen, men kun den anden vej rundt, så medarbejderen positivt har taget stilling til at være venner med funktionslederen.

Onboarding – vi får ½-1 time hvor TR kan præsentere sig over for nye medarbejdere. Lene har nævnt, at vi gerne vil være der, selvom vi ikke får så mange nye DTS'ere. De nyansatte HK'ere og AC'ere bør vide, at vi også er der. Om ikke andet, så kan vi være fremtidens TR. Det vil være bedst, at man samles ALLE sammen, så de kan se alle tillidsrepræsentanterne – og man kunne efterfølgende fordele sig for hver organisation.

Roskilde

Har fået vikarer til telefonbetjeningen, via vikarbureau. Ikke studenterjob.

Ringkøbing

Skal også ansætte – godt 30.

Ad 6) TR-konference (struktur/kommunikation)

Fint program. Godt vi havde tid til at drøfte i TR-forum. God måde til emnerne.

Ad 7) Info til/fra sekretariatet

Referent:

Anita B. Illum