

BERETNING for perioden 30. marts 2023 til 14. marts 2024

Indledning

Så er der igen gået et år, og jeg skal afvikle min første generalforsamling som formand, og dermed også min første beretning.

Jeg er dog ikke alene, idet vi har valgt at fortsætte med den ide, som Jens introducerede sidste år, så Carsten og jeg deler beretningen mellem os.

Lad os begynde med at se på bestyrelsens sammensætning.

I det sidste års tid har det været Tina C. Olsen, der har taget sig af medlemmerne i Departementet, Carsten Skov og jeg selv, der har passet medlemmerne i Lyngby og på Frederiksberg.

Så det er os, som servicerer de medlemmer, som er på de tre adresser. Og jeg må desværre sige, at det bliver en mere og mere let opgave at udfylde, hvis man blot ser på antallet af medlemmer.

I departementet er vi nede på 3 medlemmer, inkl. Tina selv, som Tina er tillidsrepræsentant for.

I Lyngby og Frederiksberg er vi for tiden kun 62 medlemmer, hvoraf 2 allerede har meddelt, at de stopper i år.

Og vi repræsenterer 3 styrelser, idet vi både har medlemmer fra UFST, fra Gældsstyrelsen og fra Toldstyrelsen.

Når vi taler samarbejde med ledelsen foregår det mest med UFST, men her har vi også 6 forretningsområder, opdelt på i alt 20 afdelinger eller UDIR-områder.

Og vi har medlemmer i 16 af disse 20 afdelinger, så der er rigeligt med møder med ledelsen at passe. Hvorfor jeg også er meget glad for, at vi fortsat er to tillidsrepræsentanter, som dækker Lyngby og Frederiksberg.

Det var lidt om bestyrelsen og medlemmerne, nu går vi over til de øvrige emner i beretningen.

OK 24

Der har, som I sikkert alle ved, været overenskomstforhandlinger i år, og de er afsluttet med et nogenlunde ok resultat. Overenskomsten gælder for 2 år og overordnet har vi fået en ramme som sikrer os en lønstigning på 8,8%.

Jeg har i sidste måned sendt et sæt placher ud til jer alle, som beskriver overenskomstresultatet, men jeg vil alligevel fremhæve et par af punkterne her.

Den største del af lønstigningen, nemlig hele 5,89% kommer til udbetaling her pr 1. april i år.

Den særlige feriegodtgørelse, som udbetales to gange om året, til maj og september, stiger fra 1.5% til 2.02%. Her skal vi dog være opmærksom på, at denne stigning modsvares af, at kompensationen for Store Bededag, på 0,45% samtidig bortfalder.

Vores PFA-pension hæves fra 18 til 18,4 %

Samtidig indføres en regel om, at vi selv kan råde over den del af vores PFA-pension som overstiger 15%, hvor man kan vælge fx at få denne del af pensionen udbetalt som løn, i stedet for at sætte den hen som pension.

Der er også i år afsat penge til organisationspuljer, hvor det for DTS' vedkomne betyder at der er ca. 7.5 mio kr, som skal aftales lokalt. Resultatet af disse forhandlinger er ikke meldt ud endnu, men forhandlingerne skal efter planen være afsluttet senest 17. marts.

Ultimo marts tages der stilling til, om det samlede overenskomstforlig kan godkendes.

Det vil betyde, at for os der er tjenestemænd, vil det være ret sikkert, at vi ikke kan nå at få den aftalte lønstigning med i aprillønnen, men så bliver glæden jo bare dobbelt så stor næste måned, når vi får 2 måneders lønstigning på en gang.

Kompensation for Store Bededag

Med virkning fra 2024, valgte regeringen at gennemtrumfe en fjernelse af Store Bededag som helligdag. Samtidig blev det aftalt, at alle, som arbejdede, skulle have en kompensation for den ekstra arbejdsdag, bestående af 0.45% af ens løn.

Tillægget udbetales 2 gange om året, sammen med lønnen for maj og august, sammen med særlig feriegodtgørelse.

Som det fremgår af emnet om OK24, har man som en del af overenskomstforhandlingerne valgt at fjerne tillægget igen, så det i stedet er blevet en del af stigningen af den særlige feriegodtgørelse.

Så det blev en meget kort periode, vi blev kompenseret for Store Bededag.

Tillægsforhandlinger – Status på processen

Lige her og nu er der i grunden ikke så meget nyt. Vi har orienteret medlemmerne om proces og tidshorisont. Vi har modtaget en stille strøm af indstillingsskemaer, som vi tager med os i det videre forløb. Vi har holdt os orienteret om de beløb, der er til rådighed. Og vi har haft fokus på rammer og principper, herunder for opdeling af puljer til almindelige medarbejdere og souschefer.

I dag har vi afleveret vores indstillinger til ledelsen og vi starter de egentlige forhandlinger i næste uge, onsdag den 20. marts. Vi forventer desuden, at forhandlingerne er færdige, så det endelige resultat kan godkendes af fællestillidsrepræsentanterne fredag den 19. april og af Niels Gotfredsen mandag den 22. april.

Ledervurderinger

I UFST har ledelsen besluttet at foretage vurdering af alle lederne to gange om året.

Formålet med ledervurderingen er at sikre bedre ledelse og udvikling af lederne. UFST har beskrevet god ledelse i 6 bærende elementer, nemlig

- Ledelse af dit hold
- Faglighed og strategi
- Eksekvering
- Helhedssyn
- Partnerskab
- Dig som rollemodel

Lederudviklingen bliver implementeret i 2 faser, hvor første fase er gennemført. Denne fase bestod af en leder til ledervurdering, hvor Niels Gotfredsen, alle Fagdirektører og Underdirektører er blevet vurderet af Kontorchefer og souschefer. Fagdirektørerne desuden også af deres underdirektører.

Vurderinger har været præsenteret i Samarbejdsudvalget, ikke så vi kan se vurdering af den enkelte leder, men pr. fagområde for sig.

Desuden har vurderingerne været præsenteret for tillidsrepræsentanterne i de dialogfora, som afholdes i hvert forretningsområde, mellem på den ene side Fagdirektøren og de Underdirektører, som hører til området, og på den anden side, alle tillidsrepræsentanter, som hører til det pågældende område.

Det virker som om ledelsen tager vurderingerne seriøst og er interesseret i at ændre på deres ledelsesform, ud fra de tilbagemeldinger, de har fået. Det bliver spændende at følge, hvorvidt det også sker.

2. fase af ledervurderingen kommer til at finde sted i maj i år. Her skal alle lederen vurderes igen, men denne gang omfatter det også kontorchefer og souschefer, som vi medarbejderne skal vurdere. HR arbejder lige nu på spørgerammen, som vi medarbejdere skal svare på i vurdering af vores chefer, men spørgsmålene vil lægge sig meget tæt op af underpunkterne der er til de 6 elementer af god ledelse.

Efter denne runde skal ledervurderingen evalueres, og vi tillidsrepræsentanter vil bl.a. arbejde for, at vi også fremad kan få lov at vurdere vores underdirektører. Men det vil først blive i 2025, der foretages en ny ledervurdering, da vi i efteråret i stedet får en MTU, hvor der også indgår noget ledervurdering.

Trivselsmålinger

Der har i en periode været gennemført en trivselsmåling i UFST. 4 spørgsmål er gået igen: Trives du i arbejdet? Har du et klart billede af dine arbejdsopgaver? Og har du oplevet symptomer på stress. Jeg har haft min tvivl om det er de rette spørgsmål at stille – og om man kommer ud i lidt for kreative fortolkninger af besvarelserne for at forstå, hvorfor der bliver svaret som der gør.

Nu er det så besluttet, at trivselsmålingerne fremover skal gennemføres af en anden leverandør. Valget af en sådan er gennemført uden at involvere tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, hvilket vækker en vis skepsis fra vores side. Til gengæld ligger den store diskussion i forhold til spørgerammen – og her forsøger vi selvfølgelig at gøre vores indflydelse gældende. De nye trivselsmålinger vil løbe af stablen omkring september/oktober. Det er cirka samtidig med den kommende koncernfælles runde med MTU/APV.

I efteråret skal der således igen gennemføres medarbejdertilfredshedsundersøgelse og arbejdspladsvurdering, som senest blev afviklet i 2022. Spørgerammen består af en række fælles spørgsmål og op til 10 styrelsesspecifikke spørgsmål. Udgangspunktet er at man tager fat i de samme spørgsmål, som blev brugt i sidste undersøgelse, men der er netop startet en proces op, hvor man skal vurdere, om der eventuelt skal ændres på spørgsmålene.

Både Ledelsen, Arbejdsmiljøorganisationen og tillidsrepræsentanterne er med i arbejdet med at finde de rigtige spørgsmål. Selve undersøgelsen skal afvikles i september måned i år, og så bliver oktober brugt til at samle op på svarene, som kommer ud i slutningen af oktober, så man kan begynde at behandle svarene i de enkelte styrelser og enkelte kontorer.

Arbejds miljø

Pladsproblemer, flexible seating og stress

Netop dette emne har været en tydelig udfordring på OHV. Kontorerne er blevet tildelt såkaldte plads i hjemområder, svarende til op mod 80% af bemanningen. Nok har ledelsen meldt ud, at der skal være plads til de medarbejdere, der ønsker at møde ind. Problemerne viser sig imidlertid, når der er dekretet mødepligt, så der møder flere ind, end der er plads til. Et problem, der ikke bliver mindre, hvis nabokontoret handler på nøjagtigt samme måde.

Man kan aftale sig ud af mange ting, men det er min oplevelse, at der ikke er ugedage nok til at sprede fremmødedagene ud på en smidig måde, så samarbejdsrelationerne i og mellem kontorerne fungerer.

Det er derfor kun naturligt, at medarbejderne i stort omfang foretrækker hjemmearbejde frem for kampen om pladserne på OHV. Hvis man fra ledelsens side vil have et mere reelt svar på trivselsundersøgelsen, bør man derfor lade være med at gå som katten om den varme grød og i stedet spørge direkte: Trives du med flexible seating?

Man kan også have sin skepsis over for undersøgelser, der viser klar forskel på, hvor positivt man vurderer organisationens sundhed i ledelseslaget og blandt medarbejderne. Alt for store forskelle vil være huller i vejen mod et ensartet syn på sundheden. Forude venter i hvert fald en ny medarbejdertilfredshedsundersøgelse i september. Den forventes koblet til de nye trivselsmålinger og til opfølgningen på OHI-undersøgelsens indramning af sundhedstilstanden i organisationen.

Det bør da også lige nævnes, at arbejdstilsynet har haft fokus på blandt andet stress hos mellemlederne. En omstændighed, der med stor risiko og sandsynlighed har kunnet forplante sig nedefter. Det er positivt at bemærke, hvordan organisationen har sat ind for at løse situationen. Det bliver spændende at se, hvordan langtidsvirkningen vil manifestere sig.

Ventilation

Det har været en stadig udfordring på OHV at sikre velfungerende ventilation. Både varme og kulde er udfordringer året igennem. Fra DTS har vi fokus på, at

arbejdspladsen fungerer både sommer og mest af alt vinter. Det bør ikke være nødvendigt at sidde med sweater og overtøj på om vinteren.

Organisationsændringer

Det forgangne år har trods udmelding om det modsatte budt på en række organisationsændringer. Dertil kommer et antal udskiftninger på chefter. Ulla og jeg deltager i dialogmøder – både formelle og uformelle, hvad der så end udgør en forskel – i de forskellige direktør- og underdirektørområder. På den måde har vi en mulighed for at stille kritiske spørgsmål til processen for at sikre en god proces og først og fremmest et godt arbejdsmiljø for vores medlemmer.

Seniorordninger

Vi havde emnet på beretningen sidste år, og jeg tager det med igen i år.

Jeg har netop modtaget en oversigt, som viser, at der er 162 medarbejdere over 62 år i UFST, hvoraf knap halvdelen, nemlig 80 har en aftale om seniorfridage. Og af 240, som er over 60 år, er der kun 2 som har en aftale om nedsat tid.

Det fik mig til at se på, hvor mange aftale vi har på DTS' område.

Af vores 62 medlemmer på OHV og NBV har vi 23, som er fyldt 62 år. Af disse har 15 en aftale om seniordage. Det svarer til 65 % af vores medlemmer over 62 år.

Vi har i alt 32 som er over 60 år og begge de deltidsaftaler, som er indgået i UFST er med DTS medarbejdere.

Der kan være mange grunde til, at der ikke er så mange deltidsaftaler, da man går ned, både i tid og i løn, hvis man indgår en sådan aftale.

Men det koster ikke noget at bede om en senioraftale med op til 12 ekstra seniorfridage om året. Derfor vil jeg opfordre alle, som enten er fyldt 62 år eller snart fylder 62 år om at overveje at søge om en senioraftale. Den kan søges hele året, hænger ikke sammen med PULS, så bare søg, lige så snart du fylder 62 år.

Når og hvis I får en aftale, så vær opmærksom på, at den kun gælder for et kalenderår ad gangen, og I skal selv sørge for at søge igen, gerne i god tid inden nytår, så I ikke mister nogle dage.

Departementet

Jeg kan starte med at hilse fra Tina, som er ked af hun ikke kan deltage i dag, men ønsker os alle en god generalforsamling-

Det har været endnu et travlt år som er tilbagelagt i departementet.

Der har løbende hen over året været fokus på arbejdspress – ikke mindst i lyset af Zetland-artiklerne, som blev bragt før og hen over sommerferien om embedsmænd, der har arbejdet under hjernerystelse, barsel og fest.

Den fokus, der har været på arbejdspress, har betydet, at departementscheferne – efter nærmere drøftelser med tillidsrepræsentanterne – har formuleret nogle levereglerne eller hensigtserklæringer, som udspringer af debatten om arbejdsforholdene i ministerierne.

Hensigtserklæringerne lyder på, at der skal være fokus på det væsentlige, så tid og ressourcer prioriteres mod det centrale i vores opgaver. Vi skal have en kultur, hvor alle taler og skriver ordentligt og respektfuldt til og om hinanden. Der skal sættes en retning fra start, på sagernes indhold og proces – og uenigheder afklares, før sagerne går i hårdknude. Der skal sikres rettidig tilbagemelding om tværgående processer til de relevante medarbejdere, og der skal gøres op med en kultur, hvor man disponerer over hinandens ressourcer uden for almindelig arbejdstid. Endelig skal det sikres, at frister sættes, så andre kun forstyrres uden for arbejdstid ved ægte hastere og efter aftale på chefniveau.

De fleste sager vil formentlig kunne håndteres inden for rammerne af hensigtserklæringerne. Når det er sagt, så vil alle sager selvsagt ikke kunne håndteres inden for rammerne af disse – for der vil altid kunne opstå sager, som skal håndteres her og nu, og hvor det er nødvendigt at sætte ultrakorte frister og forstyrre kolleger uden for arbejdstid.

Uanset omstændigheder må én af hensigtserklæringerne dog altid skulle følges. Det burde i min optik ikke være nødvendigt at have en hensigtserklæring om, at alle *taler og skriver ordentligt og respektfuldt til og om hinanden*.

Det er positivt, at der er fokus på arbejdspress, og det er positivt, at hensigtserklæringerne er udarbejdet på tværs af ministerierne. Samtidig er det vigtigt med forankring, og at der blev taget ejerskab hos alle.

Kun tiden kan vise, hvordan hensigtserklæringerne bliver taget imod – på alle niveauer fra medarbejder til øverste ledelse.

Og fra egen side vil jeg tilføje, at jeg er spændt på, hvordan hensigtserklæringer får afsmitning på forholdene i vores egen styrelse, så vi fx også oplever rimelig svarfrister på henvendelser fra ministeriet.

Forbundet

Dansk Told- og Skatteforbund er ikke umiddelbart en stor, magtfuld og central spiller blandt de danske faglige organisationer. Vi har dog en vigtig stemme, når den offentlige debat handler om skattepolitik og om forhold i skatteforvaltningen. Og i Jørn og Allan har vi stærkt lederskab, som gør deres bedste for at placere forbundet centralt, ikke mindst i pressens overskrifter.

Det må dog erkendes, at vi har en særlig udfordring med hensyn til fremtidig rekruttering. Vi har i sagens natur ikke en stadig tilgang af nye fuldmægtige i klassisk forstand. Til gengæld er uddannelsen Professionsbachelor i SKAT den nye tids fuldmægtige.

Vi kan derfor se på kategorierne af ordinært medlemskab, som DTS byder på: Her finder vi netop professionsbachelorer i skat, diplom i skat og skatterevisorer. Dertil

kommer nu TAT – Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænd – der med 450 medlemmer nu efter den seneste kongres i DTS er optaget som medlemmer. Der er langt til storhed og glans – men udviklingen tegner i øjeblikket til stabilisering af medlemstallet.

Afslutning

Ja, så er vi kommet til sidste punkt på dagsordenen, afslutning.

Vi håber, at beretningen indeholdt nogle af de emner, I gerne ville høre om.

Hvis der er andre emner I gerne vil vide noget om, så er I velkomne til at bringe dem op her, bare skyd løs.

I er naturligvis også altid velkommen til at tage fat i Carsten eller mig selv og stille spørgsmål.

Ellers er vi nået igennem de emner, vi havde planlagt og er dermed nået til enden på denne beretning, som jeg håber i efterfølgende vil godkende.

Tak for opmærksomheden, og spørgsmål til beretningen.