

# *NYT fra DTS*

## *Nr. 3 – 10. januar 2012*

---



### **Hovedbestyrelsesmøde**

Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse afholdt ordinært møde den 9. januar 2012. På mødet var bl.a. følgende emner:

#### ***Job- og Kompetencematch***

Skatteministeriet har igangsat en proces under overskriften ”Job- og Kompetencematch”, som vil komme til at involvere alle ansatte i Skatteministeriet.

Det vil bl.a. betyde, at alle ansatte skal til en medarbejdersamtale i foråret 2012.

Konsekvenserne af processen med Job- og Kompetencematch kan være meget forskellige for den enkelte medarbejder. Nogen vil skulle uddannes til nye arbejdsopgaver. Nogen vil skynde flytte job til et andet sted i SKAT, hvis de skal beholde de nuværende arbejdsopgaver eller udnytte deres kompetencer. Mens andre måske ikke vil opleve de store ændringer i forhold til i dag. Endelig har ledelsen heller ikke afvist, at der kan blive tale om afskedigelser, hvis den enkeltes kompetence og udviklingsmuligheder ikke matcher de behov, Skatteministeriet har nu og i fremtiden.

Hovedbestyrelsen havde en grundig og bred drøftelse af Job- og Kompetencematch.

Dansk Told & Skatteforbund skal på den baggrund opfordre Skatteministeriets direktion til at spille med åbne kort omkring hensigterne med Job- og Kompetencematch.

Dansk Told & Skatteforbund går gerne positivt og konstruktivt ind i arbejdet, hvis det sættes i værk for at sikre, at medlemmerne kan bevare deres job i Skatteministeriet og i den forbindelse få den nødvendige uddannelse for at kunne løse de fremtidige opgaver.

I den forbindelse vil forbundet og tillidsrepræsentanterne på alle niveauer naturligvis hjælpe og bistå medlemmerne med rådgivning og støtte.

Hovedbestyrelsen skal i den forbindelse understrege, at de medarbejdersamtaler, der skal gennemføres i foråret 2012 er af meget stor betydning og skal derfor opfordre medlemmerne til at forberede sig rigtig godt til disse samtaler. Det er bl.a. vigtigt, at man er opmærksom på, at SKAT har registeret alle de kompetencer og uddannelser, man har.

Det er gang på gang understreget af ledelsen, at hensigten med processen omkring Job- og Kompetencematch ikke er at kaste SKAT ud i en afskedigelsesrunde - tvært imod er det hensigten at undgå afskedigelser. Forbundet vil selvfølgelig holde ledelsen oppe dette, ligesom forbundet vil henlede ledelsens opmærksomhed på, at der skal tages behørigt hensyn til medarbejdernes realkompetencer.

Forbundet arbejder videre med, hvordan tillidsrepræsentanterne bedst muligt bliver klædt på til at yde medlemmerne råd, bistand og vejledning i forbindelse Job- og Kompetencematch.

### ***Flekstidsaftale***

Personaleorganisationerne er stadig i gang med at forhandle justeringer af den nuværende flekstidsaftale med Skatteministeriets direktion.

Det forventes, at der snart kan indgås en aftale om justering af flekstidsaftalen.

### ***Personalepolitik***

Hovedbestyrelsen drøftede forbundets fokus på personalepolitikken i Skatteministeriet. Der har gennem den seneste tid været en række eksempler på, at den værdibaserede adfærd er blevet reguleret gennem beslutninger truffet i de regionale direktioner. I SKAT København må man f.eks. ikke ryge i arbejdstiden uden at flekse ud – og i SKAT Midt- og Sydsjælland må der ikke afholdes ”organiserede” kaffeпаuser.

Skatteministeriets Hovedsamarbejdsudvalg drøftede disse forhold på mødet i december 2011. Der kunne ikke opnås enighed mellem A- og B-siden om en central regulering af disse emner, som direktionen fandt, var omfattet af det ”regionale råderum”.

Udviklingen omkring administrationen af personalepolitikken – hvor det værdibaserede flere steder ensidigt er blevet erstattet af ”regionale værdier” – har fået en del medlemmer til at ønske, at der i stedet for den værdibaserede personalepolitik indføres nogle basale regler, som gælder alle i Skatteministeriet.

Dansk Told & Skatteforbund vil på den baggrund igangsætte et arbejde med inddragelse af såvel medlemmer som tillidsrepræsentanter, hvor personalepolitikken kan drøftes.

Målet er, at der i samarbejde med de øvrige personaleorganisationer kan skabes et fælles ønske om en evaluering af Skatteministeriets personalepolitik, hvor bl.a. også det arbejde med social kapital, som er sat i gang, kan indgå.

### ***Arbejdstid***

Der har været nedsat en arbejdsgruppe vedrørende arbejdstid, hvor repræsentanter fra personaleorganisationerne og Løn og Personalejura bl.a. har drøftet regelsættet for de medarbejdere, som er omfattet af kontinuerlig tjeneste.

Løn og Personalejura har i den forbindelse udsendt et notat til ledere og vagtplanlæggere, som indeholder nogle – efter forbundets opfattelse – faktuelle fejl. Disse fejl har forbundet gjort opmærksom på i forbindelse med arbejdet i arbejdsgruppen.

For at klæde tillidsrepræsentanterne bedst muligt på til dialogen med ledere og vagtplanlæggere omkring de særlige udfordringer, der er i forbindelse med kontinuerlig tjeneste, vil forbundet afholde et møde for de tillidsrepræsentanter, der har medlemmer, som er omfattet af disse regler.