

Beretning DTS Middelfart 2016

Kære medlemmer

Velkommen til den ordinære generalforsamling for DTS Middelfart.

Det er bestyrelsens håb, at vi får en god og saglig generalforsamling med en livlig debat og at vi efter generalforsamlingen tager os tid til socialt samvær herunder spisning.

Vi var pr. 1. januar 147 aktive medlemmer.

Det bliver Anita, som starter ud med beretningen, da Stine pga UCC er optaget i Billund – Stine støder dog til senere.

Ja så står vi her igen.

Der er nu gået godt et år siden sidste gang der var valg til tillidsposterne i bestyrelsen, herunder en nyvalgt formandinde. Det giver anledning til et tilbageblik på året der er gået.

Det har været et år præget af travlhed og konstante forandringer, jo der har været nok at tage fat på, også selvom ministeren har lovet ro i SKAT.

Omorganiseringer

I april måned 2015 kom resultatet af Turnusanalysen i Koncernservice – det krævede en reduktion af 25 årsværk. Det endte i en fyringsrunde i koncernservice. Der skete ikke fyringer i Middelfart, men en kollega blev flyttet til Horsens.

Derfor har det været svært at forholde sig til Turnusanalyserne rundt omkring, fordi frygten blandt medlemmene har været om det betyder fyringer andre steder også.

2015 var også året, hvor Told indsats og Told kundeservice blev samlet i en Toldafdeling under indsats, ledelsen havde tilsyneladende fået øjnene op for at den tidligere opdeling havde medført for store uhensigtsmæssigheder, specielt på ekspeditionsstederne. I forbindelse med samling af told, blev punktafgifter skilt ud og blev tilført Mindre Virksomheder, som i dag hedder VAK (Virksomheds- og Afgiftskontrol).

Udland blev oprettet den 1.05.2015, vi har i dag to medlemmer, som hører under den afdeling. Senest har der i januar i år været en udmelding af de revurderede målbilleder. De nye målbilleder var præget af at SKAT også er en del af regeringens plan om udflytning af arbejdspladser, ligesom genopretningsplanen "SKAT ud af krisen" også betyder tilførsel på nogle arbejdsopgaver. Konkret har det i Middelfart betydet, at vi får tilført 50 til inddrivelsen, ligesom der sker nyansættelser til BICC.

Der sker noget hele tiden, og vi har ikke set den sidste revision af målbillederne.

Det er derfor vigtigt, at man holder sig orienteret og byder sig til, når der er opslag om ledige stillinger. Specielt, hvis der er fare for at det nuværende job rykker til en anden by. Vi vil i den forbindelse gerne slå et slag for at man opretter en agent på hjemmesiden over stillingsopslag.

Lokalisering

Billund er nu lukket og flere er 1. november flyttet ind her i Middelfart – endnu engang velkommen til jer. Med lukningen af Billund forsvandt ligeledes Billunds lokale afdeling af DTS – vi hører I havde en god afslutningsfest☺. Det betyder, at de DTSere der arbejder i Billund lufthavn – filtret og fragten – nu også er medlem her i Middelfart.

Der er endnu ikke nogen afklaring på hvad adressen i Middelfart bliver, og om storum bliver aktuelt. Rygterne vil vide, at der ligger planer for hvordan vi kan sidde godt 300 i alt i de eksisterende bygninger. Vi har endnu ikke selv set planerne. Vi skal ifølge det seneste målbillede være 370 her i 2020

TR aktiviteter

Forbundet har afholdt TR Konference i maj, og repræsentantskabsmøde i oktober, herfra deltog Anita, Steen og Stine.

Anita og Steen har været på TR kursus, så de nu har fået nogle friske redskaber i rygsækken, til at hjælpe jer med at håndtere de problemer I står i.

Kredsmøder holdes så vidt muligt en gang i måneden, hvor vi får bearbejdet og vendt de problemstillinger vi hver især render ind i, lige såvel, som alt materiale fra hovedbestyrelsen bliver drøftet, således at kredsens repræsentant, bliver klædt på så godt som muligt til HB møderne. Samarbejdet i kredsen fungerer rigtig godt. Pr. april 2015 blev Anita blev kredsens formand, og dermed kredsens talerør i hovedbestyrelsen

Vi har holdt medlemsmøde 2 gange i det forgangne år, første gang i august, hvor emnerne var arbejdstid + kompetence og MUS. Til møderne, som blev holdt både i Middelfart og i Padborg, fik vi god hjælp fra 2 af forbundets faglige sekretærer, Jan Nørner og Anette Albrechtsen. Det sidste møde havde vi her i januar, temaet var SKAT i krise og den forestående udmelding af målbilleder. Til mødet hvor vi havde fornøjelsen af at se 65 af jer, havde vi besøg af Forbundsformand Jørn Rise, Marianne Nielsen, Anette Albrechtsen og Jan Nørner.

Derudover mødes Anita og jeg med lederne her i Huset en gang i måneden uformelt uden dagsorden. Ligesom vi holder møder med husets øvrige TR (dvs. Aase) og Amu repræsentanterne en gang i kvartalet.

Arbejdstid

Arbejdstid – spørgsmålet har fyldt meget hele 2015, faktisk lige siden de nye arbejdstidsregler trådte i kraft 1. april 2014. Der har været afholdt mange møder mellem Jørn Rise og Karsten

Juncher, ligesom DTS har stillet alle jer nogle konkrete spørgsmål som led i en medlemsundersøgelse, der skulle afdække hvordan reglerne har påvirket jeres hverdag. Det har været en langstrakt affære, og vi er ikke i mål endnu, hvilket jeg vist desværre tidligere har sagt ☹️. I øjeblikket kører der en afstemning blandt fuldmægtige, chef- og specialkonsulenter samt kontinuerlige, omkring de tilbud, som SKAT har givet til disse grupper.

For assistenterne og for fagkonsulenterne er der i aftaleudkastet enten ingen ændringer til nu, eller der er mulighed for at bevare status qou. Assistenterne bevarer flexordningen og fagkonsulenter får automatisk kvartalet som normperiode, men kan vælge at beholde månedsnormen. Det kræver imidlertid et aktivt valg fra medarbejderen. ATN-ordningen er fortsat en mulighed for denne gruppe.

Personalepolitik

Ny personalepolitik, vedtaget på HSU 30. juni 2015. indeholder mange gode ord og intentioner, spørgsmålet er om de holder i praksis. Forbundet opfordrer til at få testet det af og melde tilbage, hvis I oplever afvigelser.

Med til personalepolitikken hører også Informationssikkerhedshåndbogen – nyt ord for sikkerhedshåndbogen.

Håndbogen blev oprindeligt trukket tilbage grundet manglende bearbejdning, der var vist også noget med nogle direktører, som ikke helt levede op til buddet om hvor ofte password skulle skiftes. En ny håndbog skulle være på plads nu. Den videre proces er, at håndbogen bliver sendt til skriftlig kommentering i AMU og derefter bliver den fremlagt på HSU's møde den 31. marts. Vi vil gerne opfordre til at I sætter jer ind i retningslinjerne.

SKAT ud af krisen

Skatteministeren kom med ved udgangen af september 2015 med udspil om hvordan SKAT løser alle sine problemer – kort fortalt undlader man en planlagt nedskæring af personalestyrken på 315 mand og ansætter yderligere 85 medarbejdere.

Disse 85 medarbejdere skal styrke kontrol med udbytteskat, følge op på at SKAT agerer når vi får revisionsbemærkninger, udarbejde forslag til nyt ejendomsvurderingssystem og endelig udarbejde analyser mv så vi kontrollerer de "rigtige" virksomheder. Det svarer til at politiet kun stopper de bilister der er spirituspåvirket.

De 315 medarbejdere der ikke er sparet væk skal lave inddrivelsesarbejde.

"Det vil heller ikke kunne mærkes, at man trækker 75 medarbejdere ud af indsats, da man bare laver smartere kontrol"

DTS personificeret i Jørn har mange gange i pressen gjort opmærksom på problemerne i SKAT.

DR2 har på en sober og god måde, beskrevet SKATs problemer gennem de sidste 10 år. Det blev til i alt 3 udsendelser, som kan findes i DR's arkiv under titlen "Skeletterne i SKAT"

Det er vist snart kun politikere og Jesper Rønnow der ikke kan se, at vi mangler ressourcer i SKAT

EFI og afledte konsekvenser

EFI er jo skrottet eller delvis skrottet. Dette har fået store konsekvenser for de medarbejdere der nu i 2 år har "knoklet en vis legemsdel ud af bukserne" med tvungen overarbejde mv – det er svært at se lyset og bevare gejsten.

KPI målinger mv

Mål(sættende)samtaler – performancesamtaler, kært barn har mange navne – nyt samtale koncept der er udrullet i indsats – hvor medarbejderne måles op i mod KPI'erne og vurderes om på hvordan de "performer" i den forbindelse.

Konceptet mangler stadig at have fundet et fornuftigt leje, idet vi hører, der i nogen enheder en gang om måneden, udsendes flere siders lange udsøgninger til den enkelte medarbejder, til brug for forberedelsen. I andre enheder, er performancesamtalerne netop holdt for 2. gang, hvor intet blev fremsendt til forberedelsen.

Det er vores opfattelse at disse målinger i vidt omfang modvirker samarbejde på tværs af afdelinger og ikke mindst kunden i centrum.

Hvad synes I?

MUS

Der blev i 2015 gennemført MUS-samtaler og lønsamtaler, hvilket var aftalt med organisationerne, lønsamtaler selvfølgelig kun for de der ønskede dette.

Fremover i 2016 dog kun Indsats hedder det ikke længere MUS men Performance samtaler - Vi er afventende over for dette også set i lyset af KPI målinger og hvad dette kan medføre.

Ja målinger har der i det hele taget været nok af her i 2015, blandt andet lederevaluering, MTU og APV for blot at nævne nogle flere.

Tillæg/oprykninger

Tillægsprocessen for 2015 blev anderledes end de øvrige år. Nu skulle både varige, engangstillæg og udnævnelser/oprykninger forhandles med de respektive underdirektører, eftersom lønbudgetterne var lagt ud til afdelingerne. De Decentrale lønbudgetter har dog efter vores opfattelse besværliggjort flytninger mellem afdelingerne.

Forhandlingerne foretages af den koordinerende TR for afdelingen, da det følger SKATs opdeling af organisationen. Det betyder, at det kan være svært for de koordinerende at kende alle medlemmerne, så det er derfor nødvendigt, at I selv kommer ud af busken, og gør opmærksom på jer selv. Lav en god beskrivelse af arbejdsopgaverne, så de koordinerende tillidsrepræsentanter har noget at arbejde med.

Vores erfaring har været, at ledelsen havde sat sig på de fleste tillæg, specielt dem af varig karakter, således at der ikke var så meget til forhandling. Men det hindrer os ikke i, at vi kæmper alt hvad vi kan. Og derfor vil vi gerne opfordre jer medlemmer til at sende indstillingsskemaer ind til jeres lokalformand.

Processen for 2016 er allerede på nogle områder sat i gang, f.eks. i Kundeservice. På de øvrige områder afventer vi fortsat starttidspunkt. DTS vil forsøge at sætte nogle bedre retningslinjer allerede ved sættermøderne, og der komme med vores opfordring til, at ledelsen ikke booker hele puljen på forhånd.

Husk – vi kæmper for jer – men I bliver nødt til at hjælpe os med argumenter og bemærkninger.

Fremtid

Hvad vi skal lave af medlemsaktiviteter er op til jer.

Hvad der sker lige om hjørnet er svært at sige, men nye forandringer venter garanteret forude. Vi vil slutte af med at opfordre til sammenhold og passe på hinanden, det er bl. a på den måde vi skaber en attraktiv arbejdsplads der er ikke andre der skaber den for os.

Det var hvad, vi havde valgt at bringe for denne gang – nu er ordet frit.