

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe-Esbjerg for perioden 12. marts 2015 til 16. marts 2016



Så er vi samlet igen til den årlige generalforsamling her i foreningen.

Endnu et år er gået med mange omvæltninger, forandringer og dårlig omtale i pressen.

Men man kan næsten ikke blive overrasket længere – da alt tilsyneladende kan ske i SKAT, og det nærmest kun er fantasien der sætter grænsen for hvad der er muligt.

Her får i lige en rundtur i ”manegen” – og i vilkårlig rækkefølge, med et tilbageblik på hvad der har været gang i i SKAT i den forgangne periode.

SKAT ud af krisen

Strømmen af møg-sager der hobede sig op og dårlig presseomtale gennem de seneste år, kulminerede i september 2015 med nedlukningen af EFI og svindel med refusion af udbytte-skat på 9,2 mia. kr.

Ministeren stod frem på et pressemøde den 25. september 2015 og fortalte om planen for ”SKAT ud af krisen”. SKAT skulle styrkes med 400 årsværk og vi var glade.

Endelig havde politikerne set ”lyset” og behovet for at styrke SKAT med yderligere ressourcer til at genrejse organisationen. Men glæden varede kort – kun lige til man fik nærlæst det pæne ”oplæg” fra Skatteministeriet, hvori der stod at det primært skulle ske ved tilbagerulning af fremtidige besparelser, og derved fodre hunde med egen hale.

Så nej, de havde alligevel ikke forstået en s... af det hele.

Ansvar for skandalerne om EFI og Udbytteskatte-sagen blev placeret. Direktører, underdirektører og funktionsledere er sendt hjem på ubestemt tid, ind til sagerne er belys. Og den proces kører stadig.

Direktøren er her dog endnu.

Og vi har jo i udsendelserne på DR2 om ”Skeletterne i SKAT” set, hvordan ansvaret bare hele tiden skubbes videre nedad i organisationen, og politikerne der ikke vil trække af på noget, af frygt for at ødelægge ”borgfreden”.

Den hjemsendte Inddrivelsesdirektør svarer dog igen. I et åbent brev til skatteministeren – og senest i DR Nyhederne forleden aften, placerer han ansvaret for udbyttesagen hos bl.a. Jesper Rønnov Simonsen.

Hvem føler I man kan have tillid til?

Den ene Rigsrevisions-rapport efter den anden bliver offentliggjort med stor kritik af hvordan SKAT drives, uden at nogen føler trang til at handle derefter. Hvor længe kan det mon fortsætte inden der er nogen der vågner op og ser alvoren i øjnene.

Seneste skud på stammen er bl.a., at ministeren nu har meldt ud, at man vil styrke ministeriets koncernstyringsafdeling, og departementets overordnede tilsyn med SKAT, herunder opfølgning på revisionsrapporter fra Intern Revision og Rigsrevisionen, der samles i et nyt tilsynskontor.

Er der endnu engang blot tale om mere bureaukrati eller vil det resultere i at ”bagdøren” bliver monteret igen og lukket, så pengene ikke fortsætter med at fosses ud af statskassen?

EFI og afledte konsekvenser

Konsekvensen af at EFI er skrottet mærkes tydeligt i hverdagen. Dette har fået konsekvenser for de medarbejdere der nu i 2 år har ”knoklet en vis legemsdel ud af bukserne”, med tvungen overarbejde m.v. Det er svært at se lyset og bevare gejsten.

Takken for den store indsats blev, at Erhvervsrestancer 8 i målbilledet skal udflyttes til Tønder ved udgangen af 2019. Det var der ikke mange der havde set komme, og dog – det var jo meldt ud at Inddrivelsen, i fremtids-billedet, skal samles i større enheder 5 steder i Jylland.

Nu er vi tilbage ved udgangspunktet før EFI. Og ”hvidvask” af gæld og fordringer er igangsat, for at få det store forkromede overblik over hvilke restancer der er reelle og retsgyldige. Så må vi jo se hvordan – og om – restancerne bliver nedbragt.

Oprettelse af udlandsafdelinger

Som følge af endnu en organisationsændring i – primært Kundeservice, blev afdelingen Vejledning splittet op og ændret til Udland, og nogen blev overflyttet til Person.

Pr. 1. august 2015 blev der etableret en Udlands-enhed uden virtuelitet (Udland 9), hvor alle medarbejdere fysisk sidder på samme adresse.

Som følge af udflytningerne fra Hovedstaden, er der her pr. 1. marts 2016 startet en ny udlands-enhed op (Udland 10), som er under opbygning, og bemanded af medarbejdere fra det tidligere Virksomheds- & Afgiftskontrol 15.

Udflytning af statslige arbejdspladser og målbilleder frem mod 2020

Den 19. januar 2016 var dagen hvor målbillederne i 2020-perspektivet blev offentliggjort.

Vi havde besøg af Underdirektør for Økonomi Kim Saastamoinen-Jakobsen, som fortalte om planen frem mod 2020.

Baggrunden er en kombination af flere elementer:

- ❖ Årlig opdatering af målbillederne.
- ❖ Regeringens plan for udflytning af 200 arbejdspladser fra Hovedstadsområdet til resten af Danmark frem mod udgangen af 2017.
- ❖ Styrkelse af Inddrivelsesopgaven (tilførsel af 300 årsværk til Inddrivelsesopgaven)
- ❖ Omprioritering mellem Indsats og Inddrivelse (overførsel af 4 enheder fra Indsats til Inddrivelse).

En trøst dag her i Ribe, da Virksomheds- & Afgiftskontrol 15, som inden jul fik den trøst besked at de skulle overføres fra Indsats til Inddrivelsen pr. 1. marts 2016, og nu hedder Erhvervsrestancer 19, fik endnu en trøst besked om, at fremtiden for enheden bliver Tønder – med udgangen af 2017.

Årsag – at Ribe ligger tæt på Tønder og derfor var det lettest at flytte denne enhed ☺.

Enheden har præsteret flotte resultater med mange reguleringer gennem årene. Dette mener indsatsdirektører ikke er noget problem også at gøre i fremtiden, da man bare skal arbejde smartere og mere effektiv i Indsats i fremtiden. Lidt en hån over for de gode og pligttopfyldende medarbejdere, som har gjort en god indsats.

Som tidligere nævnt blev Erhvervsrestancerne 8 også overrasket, da de ved udgangen af 2019 ikke længere er i målbilledet i Ribe. Deres fremtid er også Tønder.

Dette som følge af at Inddrivelse samles i Thisted, Grenå, Herning, Middelfart og Tønder.

Men der var dog også lyspunkter for Ribe i 2020-billedet, da udflytninger fra Hovedstaden gav plads til endnu en Udlands-enhed (Udland 10), ved udgangen af 2017 fra Høje-Taastrup.

Endvidere bliver Kundecenteret styrket frem mod 2020 til 8 enheder, eller 160 medarbejdere mod i dag ca. 120 medarbejdere. Hvordan styrkelsen skal effektueres er endnu ikke meldt ud.

Kundecentret har også i 2015 fået tilført opgaver og ressourcer fra Betaling og Regnskab – ca. 200 årsværk. Ikke noget, der i første omgang har haft indflydelse på Ribe, men det er pludselig en stor afdeling vores 1. sal er blevet en del af.

Som følge af overflytning af ressourcer til Inddrivelsen, er der efter den 1. marts 2016 derfor kun én Indsats-enhed tilbage i Ribe i form af Mellemstore Virksomheder 16.

I øjeblikket er det en meget lille enhed på ca. 9 medarbejdere, men på sigt skal den op på 20 medarbejdere – efterhånden som der bliver ledig lønsum hertil frem mod 2020.

Kompetencespild

SKAT har siden fusionen i 2005 hældt gode kompetencer ud med badevandet i en lind strøm – til skade for SKAT. Og det virker ikke til at man har tænkt sig at ændre på dette, da det er det samme der gør sig gældende i det som ledelsen har gang i nu med offentliggørelse af 2020-målbillederne, hvor medarbejdere flyttes rundt omkring i landet – nærmest i en domino-effekt.

Lokalisering i Ribe

Der har været afholdt 1. møde i referencegruppen omkring renovering af den del af bygningen der ligger omkring mødelokale 3.

Der bliver tale om en langstrakt proces, og vi er lige nu kun i den fase, hvor der indsamles viden om ønsker og behov.

I det første møde deltog repræsentanter fra Bygningsstyrelsen, Bygninger og kontrakter, Arkitekter fra P PLUSP samt funktionsledere, AMR og TR her fra huset.

Vi havde et godt møde hvor der kom mange gode idéer frem omkring bl.a. funktionel indretning, materialevalg og nytænkning, også i forhold til andre områder i huset, der med fordel måske kunne indrettes mere hensigtsmæssigt i forhold til vores hverdag.

Det er vigtigt at alle sten vendes så indretningen bliver langtidssikret.

Alle input bliver nu bearbejdet og vi mødes igen i den 7. april 2016, hvor der bliver etableret et lokaliseringsudvalg, som skal følge processen i mål.

Der er udarbejdet en overordnet "Designmanual" som alle SKATs adresser på sigt skal indrettes efter, hvor der er taget højde for alt, og fyldt med mange "frække" ord- lige fra: front office, back office, ventezone, kaffespot, projektrum, åbne kontormiljøer, reception, møderum, studyroom, uformelle mødesteder og mange flere.

Spændene og vi håber det bedste, meeeeen - lad os nu se hvor langt økonomien rækker ☺.

Input og gode idéer modtages gerne.

Arbejdstidsregler

Der har gennem efterhånden lang tid pågået forhandlinger mellem Forbundet og Økonomidirektøren omkring arbejdstidsreglerne for medlemmerne på de enkelte stillingsbetegnelser.

Forhandlinger der kom i stand efter dialog omkring hensigtsmæssigheden af månedsnorm og ønske fra flere sider om kvartalsnorm.

Nogen synes at månedsnormen er svære at planlægge sig ud af, da man hele tiden skal være i nul ved månedens udgang, hvor kvartalsnormen, i nogens øjne, giver mere fleksibilitet og mulighed for at planlægge.

Man skal dog være opmærksom på at argumentationen kan være forskellig afhængig af hvor i organisationen man er placeret. Der er stor forskel på muligheden for selv at planlægge, alt afhængig af om man sidder i en Indsatsenhed, og har gode muligheder for at planlægge mere frit, eller er i Kundecenteret og tilknyttet en vagtplan og peak, uden den store fleksibilitet.

Der er her man skal være opmærksom på de arbejdsmiljømæssige aspekter.

De langvarige drøftelser har resulteret i nogle aftaler.

- ❖ Fagkonsulenter har mulighed for at blive omfattet af en fravalgsordning. Dvs. hvis ikke man ønsker kvartalsnorm, skal man fravælge dette. Der kan vælges om hvert år pr. 1. januar, på sammen måde som med ATN-ordningen.
- ❖ Fuldmægtig, Chefkonsulenter/Specialkonsulenter og de kontinuerlige har været igennem en afstemningsrunde, da der i disse tilfælde ikke vil være muligt selv at tage et individuelt valg, men at det her er en flertalsbeslutning der afgør hvilken regelsæt der skal anvendes fremadrettet.

Afstemningen gik på, om Fuldmægtige skal bibeholde den nuværende månedsnorm eller der skal ændres til kvartalsnorm.

For Chef- og Specialkonsulenter gik afstemningen på, om månedsnormen skal bibeholdes, eller der skal ske ændring til årsnorm, på sammen vis som AC'erne.

Resultatet af den dugfriske afstemningen blev, at der var stor flertal for kvartalsnorm for Fuldmægtige og årsnorm for Chef- og Specialkonsulenter.

Hvornår de nye aftaler om normtider så træder i kraft er der lidt uklarhed omkring. Men det bliver ikke den 1. april, som var ambitionen fra start. Mere sandsynligt at det bliver 1. maj eller 1. juli. Det hører i mere om inden for kort tid.

Bare for lige at have det helt på det rene, så er Assistentgruppen ikke en del af aftalen. De er fortsat så heldige at være omfattet af fleksordningen.

Vikarer

I 2015 gjorde vikarer og vikarbureauer for alvor deres indtog i SKAT. Og i 2016 ser det ud til at vi kommer til at gøre endnu større brug af vikarbureauer. I øjeblikket vrimler det med mennesker i vores hus – bl.a. vikarer, der er hyret til at løfte kundecenteropgaver i årsopgørelsesperioden.

Vi nævnte det i sidste års beretning og undlader ikke at gentage det i år – **ØGET BRUG AF VIKARANSÆTTELSER OG VIKARBUREAUER SKABER ET USTABILT ARBEJDSMARKED.**

Hvis det fortsætter i samme retning og med samme hast, varer det ikke mange år inden vi skal møde ind nede på Domkirkepladsen hver morgen, hvor en af SKATs

mange udsendte ledere så kommer og udvælger det antal daglejere man har brug for den enkelte dag – resten kan gå hjem uden løn.

Og hverken de hjemsendte eller de hyrede daglejere ved om der er udsigt til fast indtægt ugen efter, måneden efter eller året efter.

Tillæg 2015 og 2016

Tillægsprocessen for 2015 blev anderledes end vi har været vant til. Nu skulle både engangstillæg, varig tillæg og udnævnelser/oprykning forhandlet ude i afdelingerne med de respektive underdirektører.

Forhandlingerne blev vanen tro afsluttet og udmøntet i 11. time omkring juletid 2015.

Fremgangsmåden er blevet videreført til 2016, hvor forhandlingerne også skal foregå på afdelingsniveau.

En nyskabelse er dog, at processen allerede er skudt i gang i Kundeservice, hvor forhandlingerne kommer til at foregå i april/maj-måned 2016 og udmøntningen bliver formentlig inden sommerferien.

De øvrige forretningsområder er ikke så langt i deres planlægning og vil først komme i gang efter sommerferien. Så der er alt ved det gamle 😊.

Uddannelse og kompetence

Punktet har været med i beretningen de senere år, da vi mener det er vigtigt at tage uddannelse og tilegne sig brede kompetencer. Dette for at bevar en god markedsværdi og ikke være så sårbare når – og ikke hvis – SKAT finder på at flytte rundt på opgaver.

Derfor vær opsøgende og få registreret uddannelsesønsker i Campus. Det er det der kan være udslagsgivende for om et hold bliver oprettet.

Men ellers er der også de traditionelle uddannelser som Akademi, Diplom og Master.

Her kan der også bydes ind på enkelte moduler, som lige passer ind i den opgave du sidder på.

Brug MUS-samtalen til at få klarhed over fremtidsmuligheder og uddannelse.

Personalepolitik

Den nye personalepolitik blev vedtaget på HSU-mødet den 30. juni 2015, efter at have været længe undervejs.

Organisationerne har via arbejdet i referencegruppen været inde over udformningen af politikken, ligesom der tidligt i forløbet kom input via dialogforaene i afdelingerne.

Organisationerne har kæmpet en kamp for at få politikken ud til drøftelse inden vedtagelsen. Dette ønskede direktionen ikke, og det var generelt svært at få indflydelse på indhold og formuleringer.

Personalepolitikken er meget overordnet, og må anses for primært at være et ledelsesværktøj.

I dagligdagen har vi ”serviceboksen” at forholde os til.

Koncernservice

I april 2015 kom resultatet af Turnusanalysen i Koncernservice, som resulterede i en reduktion på 25 årsværk, da flere opgaver blev ”outsourcet” og løst på anden vis. Det endte i en fyringsrunde, men medarbejderen her i Ribe fik tilbudt andet job i Tolden.

Kantinen

Pr. 1. august 2015 fik vi så endelig kantinedrift igen. Schackenborg Slotskro driver nu en velfungerende kantine, med god, indbydende og varieret sortiment. Det er vi mange der er rigtig glade for.

Kantinen er igen blevet et samlingspunkt for os alle, hvilket også er med til at skabe sociale relationer, som er en vigtig faktor i hverdagen i SKAT.

Bestyrelsen – lokalt og regionalt

Samarbejdet i vores lille lokalbestyrelse foregår på en god og konstruktiv måde. Vi holder ikke formelle bestyrelsesmøder, men drøfter og tager os løbende af de ting der opstår i hverdagen, og får det løst hen ad vejen.

De officielle møder foregår i Kredsbestyrelsen, hvor vi mødes en gang om måneden med tillidsrepræsentantskollegaer fra Syddanmark.

Her drøfter vi problemstillinger og erfaringsudveksler. Referat herfra kan I se på DTS hjemmeside.

Vi har en god og åben dialog med Anita Illum for bordenden. Hun er vores repræsentant i Hovedbestyrelsen.

Der udover har Allan også fået plads i Hovedbestyrelsen hvor han repræsenterer Kundeservice, efter han på den seneste kongres i oktober 2015 blev valgt som fælles tillidsrepræsentant for Kundeservice.

I er altid velkommen til at henvende jer til os, hvis I har noget I vil drøfte eller oplever noget som I synes vi skal involveres i. Så hold jer ikke tilbage.

Fremtid

Som I kan fornemme er der hele tiden gang i rigtig mange ting, og vi har efterhånden vendt os til at det er et vilkår for at være i SKAT.

- ❖ Performance management er det nye "Sort" i SKAT. Det er det ledelsen vil skal indføres i alle enheder i SKAT.

Det handler i grove træk om målsætning og opfølgning, i form af en månedlig dialog med sin funktionsleder hvor retning, motivation, støtte og hvordan vi kommer i mål, bliver omdrejningspunktet.

Indsats har gennem nogen tid prøvekørt det som et pilotprojekt med afholdelse af månedsvise performance-samtaler med alle medarbejdere.

Nu skal det så rulles ud i alle forretningsområder, men vi ved endnu ikke i hvilken takt det kommer til at foregå.

Det bliver så spændende at se hvor stor en rolle KPI'er kommer til at spille – specielt set i lyset af at Kundecentret endelig, efter flere års kamp fra vores side, har degraderet KPI'ernes betydning til fordel for større faglighed og TAK (projekt om at tage ansvar for kunden).

- ❖ Et andet tiltag der bliver et "must" ifølge SKATs ledelse for at få SKAT på rette kurs igen og genfinde tilliden hos omverdenen er, at få TAK-projektet arbejdet ind under huden hos alle medarbejdere.

Hvis nogen skulle være i tvivl står TAK for "tag ansvar for kunden".

Vi skal i hverdagen huske på, at vi i perioder med ”modvind” fra mange retninger, skal forsøge at bevare det gode sammenhold og den gode dialog med hinanden. Det er forholdet til de gode kollegaer der skal bringe os helskindet igennem disse svære tider.

Vi må så håbe på at ledelsen i SKAT snart får styr på ”skuden”, får den rettet op og finder fremtidens ”kurs”. Det vil givetvis give lidt ro på bagsmækken, hvilket der er brug for.

Og til allersidst.

Hvis i har forslag til aktiviteter som i synes vi skal sætte i gang, vil vi gerne hører fra jer. Der sker jo så meget i hverdagen som påvirker os – både positivt og negativt, som der kan være behov for at få talt om. Så hold jer ikke tilbage.