

Beretning DTS Middelfart 2017

Kære medlemmer

Velkommen til den ordinære generalforsamling for DTS Middelfart, en særlig velkomst også til Jørn Rise, Marianne S Nielsen og Jan Nørner.

Vi håber vi får en god og saglig generalforsamling med en livlig debat og at I efter generalforsamlingen har tid og lyst socialt samvær med spisning.

Vi var pr. 1. januar 148 aktive medlemmer.

Ja så står vi her igen.

Der er nu gået godt et år siden sidste gang der var valg til tillidsposterne i bestyrelsen. Det giver anledning til et tilbageblik på året der er gået. Jeg har i min beretning tænkt mig at komme ind på følgende emner:

- **Det nye Skattevæsen**
- **Lokalisering/målbilleder**
- **TR aktiviteter**
- **Arbejdstidsregler/Mistede fridage**
- **Tillæg og oprykninger 2016 og 2017**
- **PULS og 1:1 samtaler**
- **Uddannelse/kompetence**

Det nye Skattevæsen

Skatteministeren fremlagde i august 2016 sin plan for det fremtidige skattevæsen – en plan der betyder, at der frem mod 2020 skal investeres 7 mia kr. samtidig med en større omorganisering af SKAT som organisation. Jesper Rønnow blev fritstillet, og Merete Agergaard konstitueret som direktør for SKAT. Merete skal koncentrere sig om sikker drift i SKAT, ind til den nye struktur er på plads.

De 7 mia skal gå til flere medarbejdere og nyt IT-system. Vi har nogle store investeringer i IT foran os, bl.a. erstatning for det kuldsejlede EFI system, og det nye store toldsystem, som skal understøtte EU's toldkodeks, så det er spændende hvor meget der i sidste ende går til lønkroner. Endelig bliver SKAT som organisation erstattet af en række mindre, og mere specialiserede styrelser.

Der forventes oprettet selvstændige styrelser for Inddrivelse, Told, og Vurdering, ligesom de eksisterende styrelser; Spillemyndigheden og Ankestyrelsen videreføres. Der oprettes en udviklings styrelse som sandsynligvis bliver overordnet i forhold til de øvrige styrelser. Så er der det, som kaldes indbetalingsområdet, dvs. det der er tilbage af kundeservice og indsats – nogle

kalder det ”restskatten”, her er det uvist, om der bliver en eller helt om til 3 styrelser ud af det. Det vil måske munde ud i en person,- en erhvervs,- og en motorstyrelse. Det er dog været DTS’ holdning, at Indbetalingsområderne fortsat skal være samlet i én styrelse.

Skatteministeren fremlægger sin endelige plan med streger mellem styrelserne ved udgangen af dette kvartal. Spændende bliver det.

Det forventes at Told, inddrivelse og vurdering er de første styrelser der bliver etableret muligvis allerede i løbet af år

Hver 3. af SKATs ansatte er over 55. Det betyder at SKAT forventer en afgang frem mod 2020 på ca. 1700 medarbejdere,.Det ses allerede på mængden af stillingsopslag i SKAT. Og det er samtidig en god mulighed for de nuværende medarbejdere, JER, at få nye arbejdsopgaver.

Udmeldingen omkring Det nye Skattevæsen betyder også at der er blevet lidt stille omkring Turnusanalyserne. Der arbejdes dog stadig, i baggrunden, på de analyser, som var blevet igangsat.

Lokalisering

Ud fra målbillederne 2020 er det hensigten at vi i Middelfart skal være ca 370 medarbejdere. Vi er alle klar over, at det betyder, at vi ikke kan være i de nuværende lokaler alene.

Der har været nedsat et lokaliseringsudvalg, som er repræsenteret af funktionsledere og medarbejdere fra de forskellige fagforeninger.

SKAT har udfærdiget en designmanual, som fastlægger rammerne for de nye lokaliteter i SKAT. Antallet af steder på Landsplan er som udgangspunkt stadig 21 og vil være på de nuværende steder. Om der går politik i det og nogle af lokaliteten bliver bevaret, det er uvist. Vi ved i hvertfald at Svendborg kæmper med næb og kløer for at forblive på landkortet.

For at vende tilbage til designmanual, så er fremtiden storrumskontorer. Der er nok lige så mange meninger om det, som der er mennesker. Men en ting er sikkert. Skal det fungere, så skal rammerne være der, for det bliver optimalt.

Hensigten er at der skal være små mødelokaler, som man kan trække sig tilbage i, hvis man har brug for spilletid, mindre møder bla. PULS/1:1 eller hvor man i samarbejde skal arbejde på en sag/arbejdsopgave.

Der er ingen tvivl om, at vi i Middelfart kan være enige om, at vi mangler mødelokaler. Middelfarts mødelokaler bliver brugt af rigtig mange, fordi vi ligger centralt og folk fra nord/øst kan mødes på midtvejen. Hvis lokaliteten Middelfart skal komme til at fungere optimalt i fremtiden, må vi kræve flere mødelokaler end vi har i dag.

Vi har påtalt det, og lederne har påtalt - op til flere gange. Vi er jo også meget usikre på, om vores gamle bygninger overhovedet er klar til storrumskontorer. Senest udmelding er, at storum i Middelfart betyder 4-8 mandskontorer.

Generelt har vi været præget af mange rygter, her i Middelfart. Vi har haft brug for at få klarhed over fremtiden - men har haft svært ved at få enten be-/afkræftet rygterne.

Lige før jul fik vi som TR en hilsen fra det landsdækkende lokaliseringsudvalg, hvor de takkede for godt samarbejde. Men HVILKET samarbejde. De to møder, vi har været indkaldt til, blev aflyst.

I januar måned 2017 kom der en artikel på Indblik, at der havde været en god dialog mellem ledere og medarbejdere i blandt andet Middelfart. Her måtte vi igen protestere - der har intet samarbejde været, idet alle møder har været aflyst.

På den baggrund blev det bragt op på HSU og med den opfordring kom Kim Bak - chef for lokaliseringsudvalg - bedt om at komme rundt. Der blev holdt møde den 20. februar og her bad jeg om at få besked på nogle af rygterne.

Vi kan nu fortælle (som Jette også har skrevet ud om) at der står lejemål klar til os ved Uhrenholdt, hvor vi skal flytte ind, mens vores nuværende bygninger renoveres. Vi har dog endnu ikke set planen for selv ombygningen, selvom de havde lovet den i slutningen af februar - men den lader sig vente på.

Der forlyder også, at vi skal overtage bygningen for enden af Teglgårdsparken efter kommunen. Det har vi dog hverken fået bekræftet eller afkræftet. Den kræver i givet fald en renovering før vi kan flytte ind.

En af de ting, som endnu ikke er afklaret - er den landsdækkende organisering af arbejdsopgaverne. Og dette kan også få indflydelse for, hvordan Middelfart kommer til at se ud "indeni". For det er bestemt, at man ikke må blande de enkelte styrelser. Og da vi hverken kender til hvor mange styrelser vi får - og hvilke arbejdsopgaver der øvrigt skal være i Middelfart - kan vi ikke gøre lokalesituationerne færdige.

Vi håber dog, at alle føler sig godt tilpasse i huset Middelfart og ser frem til at vi får en masse nye kollegaer, når vi ved 2020 skal være 370 medarbejdere i Middelfart.

Også Padborg og Billund er presset på pladsen, men hvad der konkret kommer til at ske her i forhold til lokaleforhold, ved vi desværre ikke noget om.

TR aktiviteter

I lokalbestyrelsen, har vi ikke afholdt nogle formelle møder, men vi er naturligvis i næsten daglig kontakt for at sparre omkring de ting vi løber ind i.

Kredsmøder, hvor hele lokalbestyrelsen er med, holdes så vidt muligt en gang i måneden, hvor vi får bearbejdet og vendt de problemstillinger vi hver især render ind i, ligesom alt materiale fra hovedbestyrelsen bliver drøftet, således at kredsens repræsentant, det vil sige Anita, bliver klædt på så godt som muligt til HB møderne. Samarbejdet i kredsen fungerer rigtig godt. Sammen med kreds bestyrelsen har vi ligeledes været på kursus i styrkelse af mødekulturen.

Vi har holdt medlemsmøde 2 gange i det forgangne år, første gang i december, hvor Marianne gæstede os med aktuelle emner, efterfulgt et energifyldt indlæg fra Michael Svendsen om den Forandringsparate arbejdsplads. Senest har der været afholdt møder i løbet af januar og februar om PULS og 1:1, hvor Marianne Nielsen og Peter Jørgensen, har været ude og fortælle om konceptet. Spørgsmål fra disse møder er samlet sammen og vil løbende blive afklaret. På emneportalen vedrørende PULS er der udarbejdet en FAQ, som løbende bliver opdateret. Jeg kan anbefale, at man holder sig orienteret her.

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 ca en gang i kvartalet.

Endelig har Forbundet afholdt TR Konference i april samt repræsentantskabsmøde i oktober, hvor vi også deltog alle 3, ligesom vi også er godt repræsenteret i DTS's Toldudvalg, hvor både Steen og nu også jeg deltager.

Arbejdstidsregler/Mistede fridage

En faglig voldgiftsret fandt i januar, at Skatteministeriets styrelser, SKAT og Spillemyndigheden, havde været berettiget til at opsiges medarbejdernes ret til at holde fri med løn; grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Den faglige voldgiftsret fandt endvidere, at varsel om opsigelsen skete med passende frist, det var ikke afhængigt af medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel

Det var AC der oprindeligt havde anlagt sagen, og der skal fra bestyrelsen lyde et meget stort ØV

På den lidt mere opløftende side, har der været en anden voldgiftsavgørelse omkring opsigelsen af betalt frokostpause, som er faldet ud til medarbejdernes fordel. Så der går nok en rum tid inden staten og dermed SKAT forsøger at tage vores frokostpause, men man skal selvfølgelig aldrig sige aldrig. Og vi er i DTS meget opmærksomme på emnet.

Som noget helt nyt, har man på seneste HSU givet grønt lys til at der i 2017 bliver færre tvungne fridage / lukkedage. SKAT holder fortsat lukket for eksterne henvendelser mellem jul og nytår, men der gives mulighed for, at ledere og medarbejdere kan aftale, at der arbejdes, dog ikke juleaftensdag og nytårsaftensdag. Lukkedagen fredagen efter Kristi Himmelfart fastholdes i 2017.

TILLÆG 2016

Tillæg 2016 udgjorde op til 1% af lønsummen.

Overordnet set, synes vi godt at DTS kan være tilfredse med resultatet rundt omkring i organisationen. Der har været nogle udfordringer nogle steder - blandt i form af, at U-dir ikke har villet udnævne medarbejdere, på trods af at de har lønnen. For nogle forretningsområder har U-dir valgt, at skulle der ske udnævnelse skulle der medfølge et tillæg. Det vil jo også være dejligt at kunne give medlemmerne et tillæg - men i nogle situationer kunne en udnævnelse også være til gavn for det enkelte medlem, uden at der blev givet et tillæg. Og da midlerne var få, kunne det

være dejligt at give en udnævnelse til en - og et tillæg til en anden. Uden at man skulle bruge begge dele på én person. Som vi tidligere har set, så kan 1% ikke honorere mange i enhederne - og jo højere beløbsgrænserne fastlægges - jo færre tillæg. Og der bliver vi som TR i DTS slå på, at vi vil have så mange med som muligt.

TILLÆG 2017

Direktionen har besluttet, at de gerne vil honorere medarbejderne, fordi der over en længere periode har været lavvande hos medarbejderne. Samtidig har man besluttet, at der skal være samtidighed i tillæg - således at tillæggene skal være udbetalt inden 30. Juni. Vi kan også kun sige, at vi har opfordret til, at der kommer samtidighed i forhandlingerne.

Det er derfor besluttet af direktionen, at man i år kan bruge op til 3% af lønsummen til tillæg. 1% til varige og 2% til engangstillæg. Det er nu op til den enkelte direktør, der skal lægges retningslinjerne.

Vi har dog kunnet konstatere, at direktørerne ikke har valgt den samme retning hele vejen igennem.

KUNDESERVICE

Tillæg 2017 er godt igang stort set alle steder. Kundeservice er i fuld gang og skemaerne skal afleveres senest den 9. Marts til Anita og Stine. Her har man valgt at bruge rammen fuldt ud på de 3%.

INDSATS

I Indsats har der været møde sidst i februar. Jim har valgt, at puljen til de varige tillæg skal opdeles, således at en pulje er til forhandling og den øvrige pulje er til brug for U-dir. Det har været lidt forskelligt i de forskellige afdelinger, hvad retningslinjerne har været for pulje 2, men udgangspunktet har været fastholdelsestillæg og tillæg til kritiske kompetencer. Det betyder, at vi som TR har en stor opgave forude i forbindelse med forhandlingerne. For vi mener også, at vi skal have del i kagen i pulje 2. Vi frygter dog at nogle U-dir ikke har samme mening som vi har. Men for at vi har noget at kæmpe med - må vi her igen igen slå et slag for vigtigheden i, at I sender skemaer ind til os. Giv os noget krudt 😊

INDDRIVELSE

På nuværende tidspunkt er der endnu ikke kommet udmelding fra Inddrivelse om puljen af midler. Det forlyder, at TR ikke kan nå helt til enighed med Lizzi. Der er i hvert fald noget af kæmpe for.

Vi har nogle gange haft mangel på skemaer - og når vi i år ser ud til at puljen af midler er højere end den plejer - så vil vi endnu mere opfordre til, at I hjælper os med at få brugt dem, så de ikke alle går til funktionsledernes valg.

Vi har brug for at høre fra jer, så vi kan være med til at bringe jer i spil. Vi kender ikke nok til jer og jeres faglige kvalifikationer, men vi vil kæmpe alt hvad vi kan for jer, når vi har modtaget skemaer fra jer.

Med den opfordring vil vi springe videre til næste punkt.

PULS og 1:1 samtaler

Alle skal jo til såvel PULS samtaler som 1:1 samtaler. Marianne S Nielsen og Peter Jørgensen, har som nævnt været forbi, for at fortælle jer hvad der ligger i dette set med DTS briller. Sådan at DTS's medlemmer er klædt på til de samtaler der kommer, og dermed kan få mest muligt ud af det. Alle skal igennem begge dele i 2017.

Puls står for Performance, udvikling, løn og samtale

Det gælder om at i forbereder jer bedst muligt, så det er jer der sætter dagsordenen – Antallet af samtaler varierer mellem de enkelte forretningsområdet, på Indsats skal der f.eks. være 8 samtaler i løbet af 2017

Konceptet og forberedelseskemaer er udfærdiget af HR- og I kan finde materialet på emneportalen, sammen med bl.a. den tidligere nævnte FAQ

Uddannelse/kompetence

Punktet var også med i sidste beretning. Punktet har stadig en fornem plads her, da det jo stadig er meget vigtigt, at vi uddanner os.

DTS presser meget på med faglig efteruddannelse, der synes større lydhørhed for dette nu. Derfor – vær opmærksom på at gøre noget for jer selv. Brug jeres PULS-samtaler til at få klarhed over jeres fremtidsmuligheder og uddannelse. Forbered jer til samtalen. Det er jeres leder der skal sætte uddannelsesønsker ind.

Husk at følge op på jeres udviklingsplan, husk at ajourføre de oplysninger SKAT har om jer. Husk underskrifter på udviklingsplan. Kig også på jeres uddannelseskort

Det er vigtigt

Støder I på udfordringer i forhold til jeres kompetenceudvikling, så KOM TIL OS. Så skal vi gøre alt hvad vi kan for at hjælpe jer

Fremtid

Hvad vi skal lave af medlemsaktiviteter er op til jer. Vi modtager meget gerne input

Der er ingen tvivl om at 2017 også bliver et indholdsrigt år. lige om lidt - inden udgangen af denne måned kommer ministeren med sin plan for SKATs organisation, og inden sommerferien skulle geografien også falde på plads. Jeg er sikker på at der bliver nok at tage fat på.

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.

Endelig er det snart overenskomsttid igen, vi vil derfor meget gerne have input fra jer, til hvad I synes vi skal arbejde for at få med i OK 18, både af hårde mål så som lønstigninger og de bløde ting. Vi har allerede modtaget:

- Seniorordning af generel karakter
 - de 3 fridage tilbage
 - sundhedsforsikring for medarbejderne
 - fri til sygehusbesøg med datter/ægtefælle

Men vi vil gerne have mange flere input.

HUSK nu, brug os – vi er her for det samme, det vi ikke kan løse, kan vi måske hjælpe med at finde en løsning på i vores netværk.

Og så lige endnu en opfordring til at orientere os, hvis I selv, eller kolleger går på pension. Vi får nemlig ikke automatisk besked. Og vi vil rigtigt gerne give en lille hilsen.

Det var hvad vi havde valgt at bringe. Så nu er det vist på sin plads med en lille pause, inden debatten bliver givet fri.