

**Bestyrelsens beretning  
for  
Dansk Told & Skatteforbund, Ribe-Esbjerg  
for  
perioden 17. marts 2016 til 23. marts 2017**



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

Vanen tro, har der – også i år – været igangsat forandringer og tiltag for at bløde op på de mange dårlige omtaler i pressen der har været de seneste år.

I får lige en tilbageblik på ”året der gik” i SKAT.

### **Nyt skattevæsen**

Som en overbygning på ”SKAT ud af krisen” fremlagde Skatteministeren 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.

En nødvendighed for at få SKAT på ret kurs igen og genvinde tilliden i befolkningen – og måske også hos de ansatte.

Jesper Rønnow blev fritstillet, og Merete Agergaard konstitueret som SKATs øverste direktør. Merete skal koncentrere sig om sikker drift, indtil den nye struktur i SKAT er på plads – formentlig engang senere på året.

De 7 mia. kr. skal gå til flere medarbejdere og nye IT-systemer. Vi har nogle store investeringer i IT foran os, bl.a. erstatning for det kuldsejlede EFI system, nyt ejendomssystem og det nye store toldsystem, som skal understøtte EU's toldkodeks.

Det bliver spændende at se hvor meget der bliver tilbage til lønkroner.

De største omvæltninger bliver nok opsplitningen af SKAT i en række mindre og mere specialiserede styrelser, hvor de placeres og hvor mange adresser de bliver spredt ud på.

Allerede nu ved vi at der bliver etableret styrelser indenfor Inddrivelse, Told Ejendomsvurdering og Udvikling, udover de allerede eksisterende styrelser Spillemyndigheden og Skatteankestyrelsen der videreføres.

Udviklingsstyrelsen får sandsynligvis en stærk koordinerende funktion i forhold til de øvrige styrelser, til sikring af at tingene fortsat kan spille sammen.

Så er der indbetalingsområdet tilbage. Dvs. resterne af Kundeservice og Indsats – nogle kalder det også ”restSKATten” eller ”overskydende SKAT”.

Her er det uvist, om det bliver holdt samlet som én styrelser, eller om det bliver delt op i flere styrelser. Der har gået mange rygter.

DTS’ opfattelse er, indbetalingsområdet bør bevares som én samlet styrelse. Det vil være fagligt uhensigtsmæssigt at spalte lovgivningen op på flere styrelser.

Lige nu arbejdes der på højtryk i Implementeringsprogrammet for at Skatteministeren – i foråret – kan fremlægge sin endelige plan for organisering samt hvor mange styrelser der kommer og hvilke opgaver de skal indeholde.

Omkring sommerferien kommer så udmeldingen om lokalisering, og hvor arbejdspladserne placeres.

Som i kan se i INDbliks artikel holder planen.

Det bliver spændende at se resultatet, og vi håber alle at det lander på et fornuftigt niveau og til mindst gene for os alle.

### **Målbilleder**

De oprindelige målbilleder frem mod 2020 vil kun være gældende indtil Ministerens udmeldingen af lokaliseringen kommer omkring sommerferien.

Resultatet af udmeldingen vil være de fremtidige målbilleder.

### **Ressourcer**

Hver 3. af de ansatte i SKAT er over 55 år. Det betyder at SKAT forventer en afgang frem mod 2020 på ca. 1.700 medarbejdere, som sammen med en planlagt styrkelse på 1.000 medarbejdere, vil resulterer i ny rekruttering af op mod 2.700 medarbejdere i de kommende år.

Og måske endnu flere.

I har nok læst Socialdemokraternes udspil til "Et skattevæsen vi kan stole på", hvor man lægger op til en styrkelse af indsatsområdet med yderligere 1.000 medarbejdere, for at øge skatteindtægterne med 50 mia. kr.

En god investering til at forøge og sikre indtægterne til at drive vores fremtidige velfærd. Noget vi har "slået på tromme" for igennem mange år. Men lad os nu se 😊.

Indsats er fortsat præget af faldende budgetter og derved færre medarbejdere, så det giver god mening at styrke området.

Man kan allerede, af omfanget af stillingsopslagene, fornemme, at der er godt gang i rekrutteringerne rundt omkring i organisationen.

Det giver samtidig mulighed for at søge nye udfordringer, for dem der har ønsker om det.

Så mange nye i SKAT kommer til at kræve en del af os, som har været i organisationen i mange år. Der bliver behov for mange ressourcer til sidemandsoplæring/sparring med de mange nye kollegaer.

Pas på jer selv i den situation. Ledelsen kan ikke forvente at I kan producere det samme når der skal investeres tid og ressourcer på at hjælpe og oplære nye kollegaer.

Merete har også sagt, at vi i SKAT skal være bedre til at prioritere opgaverne.

Fra at vi tidligere bare tog nye opgaver ind oveni det vi havde i forvejen, så skal vi fremover huske at pege på de opgaver der skal nedprioriteres, så vi ikke bliver overbebyrdede. Ved også at Underdirektørerne har fået det at vide, så der burde være fokus på det.

Men alt andet lige, er det vel et udtryk for at vores markedsværdi er gunstig, og at vi er vigtige brikker for at hele processen om at genopbygge SKAT skal lykkes. Så det skal vi da bruge positivt.

Det er også nu at det skal forsøges at bringe Seniorordninger i spil. I første omgang var det kun "kritiske kompetencer" der kunne komme i betragtning til seniorordninger.

Indtrykket er, at det ikke behøver være så kritisk i dag, for at få en ordening.

Måske skal man bare være enorm vigtig for den samlede drift i Enheden.

Man får ikke en ordening hvis ikke man spørger. Så måske skal man bare springe ud i det og få spurgt. I værste fald kan man jo kun få et "nej" 😊.

Et modeord i tiden er ”Robusthed”.

Ordet kan tolkes og defineres på mange måder alt afhængig af hvem der siger det. Men glem ikke, at robusthed også er at mærke efter og at turde sige fra, hvis presset bliver for stort. Det synes jeg vi alle skal være meget opmærksomme på.

Mange af ny ansættelserne, også dem der kommer fremadrettet, er ikke organiseret under DTS. Men det kan de jo blive det på sigt, efterhånden som medarbejderne læser diplom og herefter personalelinjeskifter til DTS.

I Ribe har vi allerede mærket ansættelsesboomet rundt omkring i enhederne.

Der har været flere stillingsopslag, hvor der både er kommet interne og eksterne ansøgere.

I nogen tilfælde er besættelse af stillingerne sket via interne ansøgere, hvilket jo ikke løser udfordringen med at få nye medarbejdere ind i organisationen. Hårdt sagt betyder det jo bare at vi går på ”hugst” hos hinanden, og derved skaber huller andre steder.

Men det betyder jo – igen – at vi er i høj kurs, er omstillingsparat, fleksible og har en bred viden der kan bruges mange steder i SKAT. Og ikke mindst viser det også at vi er konkurrencedygtig med ansøgerfeltet udefra.

Mellemstore Virksomheder 16 har efter en meget lang periode hvor medarbejderantallet kun faldt og faldt, endelig fået grøn lys til at ansætte, hvorfor enheden nu mønstre 15 medarbejdere, efter der er ansat 6 interne og 1 eksterne medarbejdere. Og der er måske flere på vej.

Enhederne Udland 9 og 10 er nu næsten fuldt bemandet, efter at der er blevet tilført 8-10 nye medarbejdere – både interne og eksterne, hen over vinteren og foråret.

Udland 10 blev etableret i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser fra Høje-Taastrup til Ribe med udgangen af 2017.

Antallet af medarbejdere i Udland i Høje-Taastrup er nu nede på et niveau, så det ikke bliver nødvendigt at varsle og tvangsflytte medarbejdere til Rib. Det er der stor lettelse over og tilfredshed med.

Kundecenteret har også ansat mange nye medarbejdere gennem det seneste års tid og er nu oppe på 145 medarbejdere i Ribe, og der kommer formentlig flere til i løbet af 2017.

I Fogedenhed 4 er der nu kun én medarbejder tilbage, efter at 2 medarbejdere søgte nye udfordringer i Indsats.

Medarbejderen har dog fået lovning på at blive siddende fysisk her indtil videre. Det giver jo god mening, også i forhold til kunderne.

Erhvervsrestancer 8 er hen over perioden reduceret til 2 medarbejdere, efter at flere er flyttet til andre enheder i Kundeservice og Indsats. Enheden har rekrutteret flere nye medarbejdere til Tønder, som bliver enhedens fremtidige placering.

Enheden Erhvervsrestancer 19 har ikke fået tilført flere ressourcer i perioden og udgør 15 medarbejdere.

I Told 6 sidder der 2 medarbejdere på Auktionskaj i Esbjerg. Enheden hører organisatorisk til Aarhus.

### **Lokalisering i Ribe**

Arbejdet med renovering af den del af bygningen der ligger omkring mødelokale 3, Fløj A, er gået i stå efter at udmelding om "Nyt skattevæsen" kom frem.

Der var ellers godt gang i planerne for indretning, materialevalg, tidsplan m.v., og håndværkerne skulle være startet op omkring nytår, så lokalerne kunne stå klar til brug omkring 1. maj.

Men intet er sket.

Efter flere henvendelser til Lokaliseringsprojektet er seneste opdatering tilbage fra januar, at Bygningsstyrelsen er i gang med et miniudbud af rådgivere.

*Vi kan ikke undgå at have den tanke, at man afventer udmeldingen omkring lokalisering i det "ny skattevæsen", da det evt. kan bevirke at vi skal bruge mere plads i Bygning B, som så også skal renoveres, og derfor det hele skal ud i et nyt og større udbud.*

*Men det er kun vores egne uforbeholdne tanker. Og vi kan da håbe på at det bliver virkelighed, for det betyder jo at vi så bliver flere her i Ribe.*

### **Mistede fridage men færre lukkedage**

En faglig voldgiftsret fandt i januar 2017, at Skatteministeriet var berettiget til at opsiges medarbejdernes kutyme til at holde fri med løn – Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Den faglige voldgiftsret fandt endvidere, at opsigelsen var skete med passende varsel, der ikke var afhængig af medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel.

På det lidt mere opløftende plan, har der været en anden voldgiftsavgørelse vedrørende Danmarks Radio, omkring opsigelsen af betalt frokostpause, som faldt ud til medarbejdernes fordel.

Så der går nok en rum tid inden Moderniseringsstyrelsen og dermed SKAT forsøger at tage vores frokostpause, men man skal selvfølgelig aldrig sige aldrig. DTS er meget opmærksom på emnet.

Som noget nyt, er der på HSU-mødet i februar 2017 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, ligesom lukkedagen fredagen efter Kristi Himmelfartsdag også fastholdes i 2017.

Men det er da et skridt i den rigtige retning, i forhold til fleksibiliteten og medbestemmelsen på, hvornår man ønsker at afholde ferie.

### **Tillægsprocessen 2016**

Tillægsprocessen for 2016 blev gennemført uensartet i SKAT. Kundeservice gennemførte processen i foråret 2016 og udmøntede midlerne inden sommerferien.

Øvrige forretningsområder – herunder Indsats og Inddrivelse fulgte den tidligere tradition og var færdige med forhandlingerne sidst på efteråret, så midlerne først blev udbetalt i december 2016.

Ens for alle var, at puljen udgjorde 1% af lønsummen.

### **Tillægsprocessen 2017, flere midler**

Det er i Direktionen besluttet, at man i år kan bruge op til 3% af lønsummen til tillæg. 1% til varige tillæg og 2% til engangstillæg, og at der skal være samtidighed i tillægsprocesserne i de enkelte forretningsområder, således at tillæggene udmøntes inden sommerferien.

Det er nu op til de enkelte direktører, om man vil udvise risikovillighed og gøre brug af hele paletten og udmønte hele rammen.

Man kan dog allerede nu konstatere, at direktørerne ikke har valgt den samme retning for hvordan processen skal gribes an i de enkelte forretningsområder.

### Kundeservice

I Kundeservice er man kommet godt i gang med processen og der er afholdt sættemøder. Man har aftalt at gøre brug af hele rammen på de 3% i de enkelte afdelinger, hvis der er behov for det.

Samlet i Kundeservice er der 7,6 mio. kr. til varige tillæg og 16,6 mio. kr. til engangstillæg. Det er der stor tilfredshed med.

Fristen for at indsende skema til den lokale TR var d. 9. marts og forhandlingerne sker i afdelingerne med underdirektørerne i løbet af april.

### Indsats

I Indsats har der været afholdt sættemøde af flere omgange, senest i februar.

Her er udgangspunktet at rammen på de 3% er i spil, men ikke nødvendigvis bruges.

Jim har valgt, at puljen til de varige tillæg skal opdeles, således at pulje 1 bestående af varige tillæg på 3,8 mio. kr. og engangstillæg 17,6 mio. kr. er til forhandling og pulje 2 bestående af varige tillæg på 3,7 mio. kr. er til brug for underdirektørerne til fastholdelsestillæg og kritiske kompetencer.

En opdeling som vi ikke er vilde med, da vi mener at hele rammen skal være til forhandling. Det kan give nogle ekstra udfordringer under forhandlingerne.

Processen er endnu ikke meldt ud til jer, så vi kender bl.a. ikke fristen for at indsende indstillingsskemaerne.

I vil høre nærmere om processen fra de koordinerende TR for Mellemløse Virksomheder og Person og Datakontrol.

Forhandlingerne sker afdelingsvis med underdirektørerne i løbet af maj.

### Inddrivelsen

I sidste uge fik man aftalt spillereglerne for processen for tillæg 2017 i Inddrivelsen.

Fra ledelsens side var der ikke villighed til at anvende hele rammen, men alene 0,67% til varige tillæg og 1,36% til engangstillæg, eller henholdsvis 2,3 mio. kr. og 6,3 mio. kr.

Det er dog stadig en fordobling af puljen i forhold til 2016.

Processen er endnu ikke meldt ud til jer, så vi kender bl.a. ikke fristen for at indsende indstillingsskemaerne.

I vil høre nærmere om processen fra de koordinerende TR for Fogeder og Erhvervsrestancer.

Forhandlingerne bliver i perioden ultimo maj/primus juni.

### Generelt

Når vi ser tilbage i tiden, har vi nogle gange i forhandlingerne haft mangel på skemaer.

I år er der en markant forhøjelse af puljerne i forhold til tidligere. Så vi vil endnu mere opfordre til, at I sender skemaer ind, så så mange som muligt kan blive bragt i spil til et tillæg.

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 kvalifikationer, men vi vil kæmpe alt hvad vi kan for jer, men det kræver at vi har et indstillingsskema med argumenter for hvorfor I mener I er berettiget til et tillæg.

For selvom I under lønsamtalen får det indtryk, at funktionslederen vil indstille jer til tillæg, så er det erfaringsmæssigt alligevel en god idé at udfylde og sende indstillingsskemaet.

Det hænder, at lederen indstiller flere end der er penge til. Så kan man risikere at nogen blive sorteret fra inden udspillet rammer forhandlingsbordet, og så ved den forhandlingsberettigede TR jo ikke at der har været indstillet fra funktionslederen.

Den forhandlingsberettigede TR har svært ved at bringe nogen i spil som ikke har gjort opmærksom på sig selv.

Som tidligere nævnt, er fristen for at indsende skemaer i Kundeservice udløbet og der er kommet rigtig mange skemaer retur, så det lover godt.

### **PULS og 1:1-samtaler**

Performancedrevet lederskab består af PULS og 1:1-samtaler. Noget af det har vi været præsenteret for tidligere – måske i en lidt anden form, men der er også nye elementer.

Alle har været til PULS samtaler og så småt påbegyndt afholdelse af løbende 1:1 samtaler. Antallet af 1:1-samtaler kan variere fra afdeling til afdeling, men ligger typisk på omkring 8 samtaler om året.



Korte samtaler med funktionslederen, hvor der gennem dialog og gensidig konstruktiv feedback er fokus på trivsel, samt retning for performance og udvikling.

Samtalen tager afsæt i de beskrevne mål fra den seneste PULS eller seneste 1:1-samtale.

Til samtalen drøftes og følges op på trivslen, fremdriften i opgaverne, handlinger i hverdagen som skaber resultater, samt hvilke handlinger, opgaver og mål, som skal fokuseres på i perioden frem til næste samtale.

Hvis i oplever uhensigtsmæssigheder i samtalerne hører vi gerne om det.

Konceptet og forberedelseskemaer er udfærdiget af HR, og I kan finde materialet på emneportalen, sammen med bl.a. FAQ – spørgsmål/svar-katalog.

### **Uddannelse og kompetence**

Emnet er tilbagevendende når vi kigger tilbage i beretningerne fra de foregående år, og punktet har stadig sin berettigelse, da det er meget vigtigt at vi uddanner os løbende og tilegne os brede kompetencer. Dette for at bevar en god markedsværdi og ikke være så sårbare hvis – SKAT finder på at flytte rundt på opgaver.

DTS presser meget på med faglig efteruddannelse og videreuddannelse, og der synes at være større lydhørhed for dette.

I Udland er der fx etableret 3 moduler i Udlandsbeskatning, som tilbydes både nye og erfarne medarbejdere – også for medarbejdere udenfor Udland, som har med udlandsbeskatning at gøre, for derigennem at have et fundament for den videre læring – både målrettet uddannelse og sidemandsoplæring.

Men ellers er der jo de formaliserede uddannelser Akademi, Diplom og Master. Så hold jer ikke tilbage.

Brug PULS-samtaler til at få klarhed over fremtidsmuligheder og uddannelse.

Giv besked til funktionslederen hvis i har specifikke uddannelsesønske. Der kan jo være andre med tilsvarende ønsker. Og er behovet stort nok, er der basis for at oprettet et hold. Så hold jer ikke tilbage med at bringe ønsker/behov ind.

Støder I på udfordringer i forhold til jeres kompetenceudvikling, så kom til os. Så skal vi gøre alt hvad vi kan for at hjælpe.

*Lidt reklame:*

*DTS er kommet langt i arbejdet med at få etableret professionsbachelor i SKAT. Der er tale om en SU-baseret uddannelse, og en fremtidig vej til at få job i SKAT. Og så er sidegevinsten, at uddannelsen – forhåbentlig – bliver relateret til DTS-overenskomsten, så vi kan få lidt medlemsfremgang på den konto 😊.*

### **Bestyrelsen lokalt og regionalt**

Samarbejdet i lokalbestyrelser 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 som kredsformand for Kreds II, Syd. Hun er vores repræsentant i Hovedbestyrelsen.

Der udover er Allan også i Hovedbestyrelsen som fællesTR for Kundeservice.

Så vi er godt repræsenteret.

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.

### **Medlemsmøder**

Siden sidste generalforsamling har der været afholdt 2 medlemsmøder:

- 28/11-2016 havde vi besøg af Jørn Rise og Marianne S. Nielsen, hvor emnet for mødet var Status på SKAT og "Et nyt Skattevæsen".
- 8/2-2017 havde vi besøg af Marianne S. Nielsen og Peter Jørgensen, hvor emnet var: Hvordan får du størst muligt udbytte af PULS og 1:1-samtaler.
- I dag har Jan Nørner været her og haft individuelle møder omkring pensionsforhold. Det har 15 benyttet sig af.

Vi vil i den kommende periode forsøge at stable et Seniormøde på benene, hvor der vil være indlæg fra repræsentanter fra DTS, PFA og Min A-kasse/FTF.

Målgruppen vil være 55+.

Vi tror behovet er der. Er i enig?

## **Fremtid**

Som i kan fornemme afhænger meget af fremtidens organisering af SKAT.

- Så derfor er det vi venter på, alt overskyggende, udmeldingen fra Ministeren på hvordan "Nyt skattevæsen" kommer til at se ud – hvordan opgaverne bliver sammensat og placeret og hvordan lokaliseringen bliver, herunder hvilke styrelsen der bliver etableret.

Vi har et håb om at der kommer en udmelding i begyndelsen af maj. Rygter siger at det allerede bliver medio april.

Men alle ledere i SKAT er kaldt til "fælles lederdag" på Crowne Plaza i København d. 2. maj.

Sådan et set-up laver man vel ikke, hvis ikke der er noget væsentlig at informere om.

- OK 2018 sættes også så småt i gang i løbet af den kommende tid. Emner som i mener skal fokuseres på, må i gerne melde ind løbende, så vi kan få dem bragt videre til Forbundet.

Man kan vel ikke komme udenom nogle generelle lønstigninger, så vi kan få en reallønsfremgang. Og så kunne et par ekstra individuelle fridage vel også falde i god jord?

- I foråret skal vi også have den lovpligtige APV, MTU og Lederevaluering. I 2016 blev den udskudt, men den skal gennemføres i 2017 ifølge Arbejdsmiljølovgivningen, da den skal være afholdt hver 3. år.

Man kan både sige for og i mod til, at det gennemføres allerede i foråret, for vi ved jo ikke noget om hvordan man vil placere opgaver og lokaliseringen i det "Ny skattevæsen". Så undersøgelsen kan vel kun blive et "øjebliksbillede".

Vi skal i hverdagen huske på, at vi i perioder med "modvind" fra mange retninger, skal forsøge at bevarer det gode sammenhold og den gode dialog med hinanden.

Arbejdsglæde skabes frem for alt i nærmiljøet, og samspillet mellem kollegaer er vigtigt. Husk at tale sammen om de forandringer i oplever. Det kan være med til at vi kommer hele igennem på den anden side.

Pas på jer selv og hinanden i dagligdagen.

Vi må 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.