



Chefkredsen

Beretning

Generalforsamling 31. marts

2017



Chefkredsen

Indledning

Kære alle

Velkommen til generalforsamlingen 2017. Velkommen til de vante rammer i Middelfart. Vi indledte igen i år med frokost sammen. Jeg synes det er en god måde at starte på. Vi får hilst på hinanden og lige drøftet på tværs, hvad der rører sig rundt omkring i organisationen. Så må vi se om pengekassen kan holde til frokostinvitationen i længden.

Efter frokosten indlæg og debat med Merete og Lizzi.

Chefkredsens medlemstal er på 208 – en nedgang på 7 medlemmer i forhold til sidste år.

Hertil kommer 12 ekstraordinære medlemmer.

På sidste års generalforsamling blev Lone Byg genvalgt som formand.



Chefkredsen

Efter generalforsamlingen konstituerede bestyrelsen sig med undertegnede (øvrige områder) som næstformand, Ulla Dalsgaard (Kundeservice) som kasserer og Kai Jacobsen (Indsats) som sekretær.

Vi har jo desværre mistet Kai siden sidst. Lisa Fruensgaard har i stedet overtaget posten i bestyrelsen.

Frank Høj Jensen har i perioden valgt at udtræde af ledelsen, og her har Karsten Hansen taget over.

Lone Byg har fået job uden for SKAT og derfor står jeg nu her for at læse årets beretning.

Lars C Jensen er indtrådt i bestyrelsen for øvrige områder.

Øvrigt bestyrelsesmedlem er Bente Holst Hansen (Inddrivelse)



Chefkredsen

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Lønforhold
- Den aktuelle situation i SKAT
- Chefformandsmøder hos fg direktør Merete Agergaard
- Udviklingsmuligheder
- Udtræden af ledelsen
- Chefkredsens rolle nu og i fremtiden
- Chefkredsen internt

Lønforhold

Vi lægger ud med 2016. Honorering af særlig indsats

Udbetaling af dette foregik helt som det plejer og alle chefer fik tilbudt en samtale med deres underdirektører.

Det blev efterfølgende drøftet, at der fortsat var problemer med de ledere, som flytter område i løbet af et år og HR lovede, at der ved kommende udbetalinger vil blive taget højde for netop den problemstilling. Det er derfor positivt



Chefkredsen

at vi siden faktisk har set, at for de chefer der har haft en funktionsperiode, der er der taget stilling til, hvad de skulle have som honorering af særlig indsats for deres funktionsperiode.

Chefløn - stadig 2016

Puljen der var til rådighed var på 1 % af den samlede cheflønsum i forretningsområdet, så der var ikke mange penge at gøre godt med.

Tjenestemænd har selv forhandlingsretten på varige og midlertidige tillæg.

For de overenskomstansatte har faglig sekretær Jan Nørner og Lone haft en del forhandlinger med forretningsområderne.

Vi havde hen over sommeren 2016 en lille opfølgingsrunde, hvor forretningsområderne udmøntede



Chefkredsen

den resterende del af deres 1% til nogle chefer. Også her var DTS aftagere.

Der er desværre fortsat situationer, hvor en funktionsleder alene aflønnes med en ren grundløn og ikke får andel i chefløns tillæggene.

Det er bestyrelsens holdning, at vi skal kæmpe for, at alle funktionsledere får samme grundløn, så der ikke er den forskel vi ser på overenskomstansatte og tjenestemænd. Men det er nogle svære kampe.

Så er vi fremme ved 2017.

Denne proces er vi midt i. Og flere af jer har allerede været til PULS, hvor løndrøftelsen er et element.

Der er ikke til DTS defineret og oplyst en fast procentsats. Men vi ser niveauet er i omegnen af 1%, når vi taler om varige og midlertidige tillæg.



Chefkredsen

Disse tillæg forhandler tjenestemændene selv.

De overenskomstansatte forhandles endeligt af Jan Nørner og jeg. Vi er som sagt midt i det og har indtil nu været til forhandling hos Kundeservice ved Karin Bergen og Indsats ved Per Jacobsen.

Vores indtryk i år er, at der lyttes til vores argumenter.

Flere af jer overenskomstansatte har valgt at indsende de skemaer, vi har opfordret jer til. Vi bruger skemaerne til vores forberedelse og forhandling. Og på begge møder har vi fået indflydelse på tildeling til gavn for flere medlemmer.

Honorering for særlig indsats klarer I alle selv. Vi bliver som kreds blot orienteret om fordelingen.

Hvorledes det hele ender, må vi vente med at konkludere lidt tid endnu.



Chefkredsen

Den aktuelle situation i SKAT

Året har jo - ja næsten som vi plejer - været præget af dårlig omtale. Men også et år, hvor vi fik en plan for et nyt skattevæsen. Det fik indledningsvis den konsekvens, at Jesper Rønnow blev fritstillet, og Merete Agergaard blev konstitueret som direktør.

Skiftet har betydet nye måder at se tingene på. Det tror vi alle tænkte efter den store fælles lederdag i Århus.

Det er både Lone Byg's og min egen opfattelse, at Merete sætter pris på medarbejderne i SKAT og viser en god vej. Vi ser frem til en snarlig udmelding og noget klarhed omkring strukturen. Vi går en meget spændende, men også udfordrende fremtid i møde.



Chefkredsen

I perioden fik vi næsten styr på de hjemsendte chefer. Alle 3 er tilbage på job i SKAT. Det anser DTS selvfølgelig som positivt. Herfra skal lyde et velkommen tilbage.

Men når det er sagt, så har det langt fra været en god og medmenneskelig proces. Vi ved fra dem alle, at det har været en meget hård oplevelse, de har været igennem. Vi kan ikke ændre på fortiden – men vi kan og skal lære af den. Vi respekterer selvfølgelig, at arbejdsgiveren har ret til at hjemsende kolleger.

Men vi accepterer ikke den respektløse afstandtagen vores medlemmer har oplevet. Det er ikke i orden, at sende vores kolleger ud på en øde ø.

Det må og skal vi arbejde for bliver anderledes ved en eventuel tilsvarende situation. Og ikke kun i Chefkredsen, men i DTS generelt. For det kan ramme os alle.



Chefkredsen

Chefformandsmøder hos Merete Agergaard

Jeg deltager i kvartalsvise chef formandsmøder sammen med AC og HK. Indkaldelsen til det første møde her i marts virkede noget som envejs kommunikation.

På mit første møde fik vi en drøftelse om den nye struktur. Jeg bød ind med, at det er vigtigt, at de klæder personalelederne på op til udmeldingen. Vi er "frontfigurerne", som alle medarbejderne kigger på, når de har spørgsmål, som for dem er vigtige i forandringsprocessen.

Merete udtrykte enighed. Men vi må også sande, at den første udmelding efter alt at dømme bliver en politisk udmelding. Og derfor svær at styre og agere i for os allesammen.

Jeg spurgte også ind til indplaceringen af ledere. Processen var dengang – og er fortsat – uafklaret. Men mon ikke april måned giver os nogle svar.



Chefkredsen

Den forestående lederevaluering, APV og MTU fik vi også drøftet.

Med input fra bestyrelsen fik vi også en snak om al den fokus, der er på informationssikkerhed, kvartalsvis 100 % kontrol af BRAS-FC autorisationer samt den særlige revision af logning af medarbejdernes data opslag. Det er alt sammen forståeligt. Vi skal have styr på det. Og vi har set kritik på området fra Revisionen og Rigsrevisionen. Men overdreven 100 % kontrol finder vi ikke er målet.

Jeg gjorde opmærksom på, at disse kontroller kan opleves som mistillid fra den øverste ledelse. Merete kvitterede herpå med, at det ikke var hensigten men er affødt af den nævnte kritik.

Bestyrelsen har taget initiativ til et møde med Informationssikkerhed for en drøftelse af formen for kontrol af medarbejdernes opslag i systemerne.



Chefkredsen

Det er mit første indtryk fra mødet, at der lyttes. Så jeg vil opfordre jer alle til at melde ind, når I finder der er noget, som bør drøftes med direktørerne.

Udviklingsmuligheder

I der deltog i generalforsamlingen sidste år var med til at bestemme, at vi gav grønt lys til, at alle chefstillinger fremadrettet blev slået op eksternt med det samme. Vi har set, at vores egne DTS-medlemmer fra basisorganisationen søger og findes egnet til advancement til et chefjob. Dejligt at se, at der fortsat er interesse for, at bliver leder i SKAT. Og dejligt at se vi også har egnede lederaspiranter i organisationen.

Det er vores opfattelse, at vi alle i ledelsen bør tænke på, at drøfte mulighederne med "vores stjerner".



Chefkredsen

Udtræden af ledelsen

Nogle ledere udtræder af ledelsen af forskellige årsager.

Nogle efter eget ønske. Fuld respekt herfor.

Men vi har i perioden også set situationer, hvor en leder forsøges presset til at udtræde af ledelsen.

Vi har i flere tilfælde indgået nogle gode aftaler på vegne af lederne. Men vi ser også situationer, hvor det bliver gjort knapt så pænt og det endda for chefer, som har været en menneskealder i butikken. Det synes vi i bestyrelsen er ærgerligt.

Det er i hvert fald ikke et område, hvor der kan spindes guld. Det er selvfølgelig heller ikke meningen, men udtræden med en vis respekt for lederen burde være naturligt efter mange års tro tjeneste.



Chefkredsen

Chefkredsens rolle nu og i fremtiden

Med et nyt skattevæsen foran os må vi forvente en ny struktur for DTS som helhed og for Chefkredsen. De første drøftelser er så småt gået i gang. Både lokalt blandt basisorganisationens medlemmer, i hovedbestyrelsen og i Chefkredsens bestyrelse.

Det er bestyrelsens opfattelse, at der fortsat vil være behov for en chefkreds. Uagtet vi alle er DTS medlemmer, så er der forskel på, at være medarbejder og på at være en del af ledelsen.

Hvorledes strukturen ender er for tidligt at sige. For DTS som helhed oplever vi, at nærhedsprincippet er meget vigtig. Vi mener det er vigtigt, at vi har vores eget lille forum, som en del af DTS.

DTS som helhed afventer den kommende struktur udmelding. Og vi i chefkredsen afventer tillige de



Chefkredsen

kommende drøftelser i DTS. Vi gætter på, at efteråret vil vise de første streger i sandet.

Det planlagte medlemsmøde i efteråret 2016 valgte vi at udskyde, idet vi ikke havde information om den nye struktur.

Tidligt i 2017 afholdt vi 2 medlemsmøder med fokus på "Retssikkerhed" med oplæg og debat med Retssikkerhedschef Margrethe Nørgaard, Jan Nørner og Jørn Rise. Der har altovervejende været positive tilbagemeldinger på møderne gående på interessante drøftelser og positivt med fokus på "Retssikkerhed for medarbejdere – og for chefer".

Og så skal vi heller ikke glemme, at fremhæve det positive i, at mødes med kollegerne i et uformelt forum til drøftelser på tværs af afdelinger, social hygge og lidt godt til ganen. Tak til alle som mødte op.



Chefkredsen

Kredsens vedtægter foreskriver, at områderne Kundeservice, Indsats og Inddrivelse SKAL nedsætte et koordineringsudvalg bestående af medlemmer fra de respektive afdelinger.

De 2 øvrige områder kan VÆLGE, at nedsætte et koordineringsudvalg.

Historisk set må vi sande, at der har været meget lidt aktivitet i disse udvalg. Der har også været mindre og aftagende interesse i, at være en del af udvalgene. Bestyrelsen har senest på møde i går drøftet denne bestemmelse set i forhold til en fremtidig struktur.

Bestyrelsen har derfor fremsat et forslag til vedtægtsændringer jf. pkt 4 til dagsordenen.



Chefkredsen

Chefkredsen internt

Som allerede nævnt har året været turbulent for bestyrelsen internt. På trods af den store udskiftning i bestyrelsen er vi kommet godt igennem året.

Afslutning

Lige her på falderebet vil jeg sige stor tak til sekretariatet i DTS. I yder alle en fantastisk indsats og en speciel tak skal lyde til Chefkredsens faglige sekretær Jan Nørner – du gør en stor indsats på chefområdet - mange tak for det.

Vi vil nu overlade beretningens videre skæbne til forsamlingen og vi ved at dirigenten er klar til, at styre os igennem den forhåbentlige store debat vi nu sætter i gang.

Dansk Told & Skatteforbund – Chefkredsen

Bestyrelsen