

## Beretning 2017/2018 – Kreds II, Syd

---

Nu står der igen april på kalenderen, foråret er på vej, og det betyder, at vi skal samles til repræsentantskabsmøde. Vi skal se tilbage på det forgangne år.

Tak fordi vi i år måtte besøge Ribe – og for dem, der ikke tidligere har deltaget, kan jeg kort fortælle, hvordan kredsbestyrelsen er sammensat.

Bestyrelsen består af de tillidsrepræsentanter, som er valgt i valghederne på Fyn og Sydjylland og fra sidste år også Spillemyndigheden, som ved udflytning fra Hovedstaden blev placeret i Odense.

De sidste år, har jeg startet med at sige; ”Vi kan ikke sige, at dette sidste år er gået stille for sig”. Det kan jeg sige igen, for det har været et år med hårdt arbejde, mange frustrationer og mange forandringer.

For et år siden, sluttede jeg beretningen af med, hvad der kunne ske i fremtiden, som lød sådan:

- Der vil ske en stor udskiftning af personale i SKAT frem mod 2021 og det betyder mange nye kollegaer.
  - Måske en del af jer allerede nu har mærket til det i dagligdagen
- Vi snakkede sidste år om, at vi ønskede at seniorordningerne kunne ændres til mere permanente ordninger
  - Her kan jeg svare, at der er blevet bedre vilkår for seniorerne. Det fremgår af værktøjskassen og for jer, der er i den kategori, tag en snak med jeres funktionsleder om det – jeg kommer mere ind på det senere
- Vi opfordrede medlemmerne til at komme til os, når der mødes uhensigtsmæssigheder.
  - Det bliver vi ved med at opfordre til. Vi kan ikke love guld og grønne skove, men vi kan se, at vi kan gøre en forskel i flere tilfælde, hvis tingene går i hårdknude enten med funktionslederen eller underdirektøren.

Med de indledende ord, vil jeg springe videre til selve beretningen:

### **Det nye skattevæsen - Fra syv til én**

Skatteminister Karsten Lauritzen lancerede i 2016 en plan for det fremtidige skattevæsen, hvilket betød investeringer i SKAT og en større omorganisering. En nødvendighed for at genskabe tilliden til det danske skattevæsen, og for bedre at kunne placere et ansvar – en konsekvens af de skandalesager som har givet SKAT et broget billede.

Jeg vil prøve at fokusere på Det Nye Skattevæsen i relation til kredsens område.

Sidste år på dette tidspunkt fremgik det er målbillederne, at Svendborg og Haderslev skulle lukke i henholdsvis 2018 og 2019. Begge steder har man lokalt kæmpet en kamp for at præge politikerne. Af planen den 13. juni fremgik det, at Svendborg og Haderslev igen kom på landkortet. Dejligt – så hjælper det at kæmpe.



## Beretning 2017/2018 – Kreds II, Syd

---

Netop den **13. juni 2017** blev planen fremlagt for det fremtidige skattevæsen – et skattevæsen fra én til syv styrelser; Skattestyrelsen, Vurderingsstyrelsen, Toldstyrelsen, Motorstyrelsen, Administrations- og Servicestyrelsen, Udviklings- og Forandringsstyrelsen UFO, Gældsstyrelsen. Herudover er der fortsat Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden.

For kredsens vedkommende betyder det, at Middelfart bliver hovedkontor for Gældsstyrelsen og Ribe bliver hovedkontor for Skattestyrelsen, Person. Spillemyndigheden fik fra 1. december 2016 hovedkontor i Odense.

På møderne i de enkelte huse blev planen vist. Det blev kendt, at Toldstyrelsen skulle være i Århus og Køge i fremtiden. Øvrige placeringer og ikke mindst – tidspunkt for flytninger, lod vente på sig.

For vores vedkommende kunne vi se, hvor der i 2021 ville være følgende styrelser repræsenteret:

- Middelfart: Gældsstyrelsen, UFO og Toldstyrelsen
- Ribe: Skattestyrelsen, Person
- Tønder: Gældsstyrelsen
- Odense: Motorstyrelsen (ekspedition), Skattestyrelsen, Skatteankestyrelsen, Spillemyndigheden
- Svendborg: Skattestyrelsen, Person
- Haderslev: Vurderingsstyrelsen og Skattestyrelsen

**1. december 2017** fremlagde SKAT i en Indblikartikel, at Skattestyrelsen fremover skulle være i 17 byer. Det betød, at Haderslev igen blev en del af landkortet i forhold til Skattestyrelsesopgaver, hvor man tilføjede 80 ekstra pladser til skattestyrelsen. Samtidig valgte man at udvide de oprindelige målbilleder for Odense med 20 yderligere medarbejdere til Skattestyrelsen. Det gav jubel i kredsen, Tine Todsén, Formand for Haderslev var blandt andet i TV-Syd. Det betød flere muligheder for vores medlemmer – både dem der i dag er i skattestyrelsen, men også dem, der måske kan se deres fremtid der.

Spørgsmålet var nu blot *hvilke opgaver* kom der til. Det fik vi klarhed over den **14. december 2017** – og her vidste det sig, at jublen fra tidligere i Haderslev var kortvarig. Stort set alle i Haderslev på Skattestyrelsens opgaver bliver flyttet ud af huset og der tilføjes medarbejdere fra Tønder og Middelfart.

Udmeldingen i juni måned var, at man skulle samles på færre adresser for at styrke de faglige miljøer. Vi har flere gange bedt om en tilkendegivelse af, hvor mange medarbejdere der skal til et fagligt miljø, men det har vi ikke fået en tilbagemelding på. Men de store linjer blev trukket – styrelserne skulle samles på færre adresser. Et lille håb for mange var dog, af de første meldinger om, at der godt kunne være flere styrelser på samme adresse, gav lidt ro rundt omkring.

Den ro varede kun indtil **14. december 2017**. Dagen hvor målbilledet 2021 og flytteplanerne blev offentliggjort. Dagen hvor den enkelte kunne få vished over fremtiden – sted og tidspunkt.

## Beretning 2017/2018 – Kreds II, Syd

---

En udmelding som for mange var chokerende. Der var flytninger over lang afstand – nogle huse ryddes helt eller næsten. Til tider virker beslutningerne ikke hensigtsmæssige og er svære at forstå for den enkelte medarbejder.

Merete Berdiin fra Forbundet er vores nøgleperson om reglerne i forbindelse med flytninger og hun er altid behjælpelig. Brug samtidig din lokale TR når tiden kommer for partshøring eller flyttebreve. Det kan jo være tilfælde, hvor vi (DTS) ikke er enige i SKATs vurdering af afstanden og dermed om man skal partshøres eller ej, så det er vigtigt, at vi får kendskab til det og kan hjælpe. Giv ikke op før man har haft en drøftelse med Merete Berdiin.

Målbillederne set fra kredsens perspektiv giver store udfordringer for vores medlemmer. Selvom en del af flytningerne sker inden for kredsens område, så er der stadig tale om store afstande for rigtig mange. F.eks. i Tønder, hvor der fremover kun skal være Gældsstyrelsen – her skal nogle Indsatsmedarbejdere flyttes til blandt andet Skive. En hel umulig løsning for mange, hvor de nu må finde andre arbejdsopgaver enten i Gæld i Tønder eller helt andre huse.

Hele Kundecentreret i Odense skal flyttes til Svendborg. Alle i Svendborg skal væk fra huset. I Tønder, som jeg sagde før, skal der kun være Gældsstyrelse. Middelfart skal kun have Gældsstyrelse og lidt fra UFO. De eneste steder, der slet ikke har mærket til flytningerne er Padborg og Billund Lufthavn.

Flere huse har medarbejdere, der tidligere har arbejdet virtuelt i f.eks. København, hvor SKAT nu kræver den fysiske flytning til opgavens placering. For mange en umulighed.

Medarbejdere fra Ribe skal flytte til både Tønder, Middelfart.

Svendborg har flytninger til både Middelfart, Odense, Ribe, Horsens og Randers.

I Middelfart skal der flyttes til Århus, Køge, Horsens, Ribe, Odense og Haderslev.

Odense har flytninger til Middelfart, Høje Tåstrup, Århus, Køge, Svendborg, Horsens, Haderslev.

Haderslev skal flytte til Herning, Middelfart, Horsens, Ribe, Odense.

I Tønder skal der flyttes til Ribe, Odense, Skive og Haderslev.

Vi kan kun sige, at vi flere gange har ytret, at vi mangler tid!! Vi har forsøgt at udskyde flyttetidspunkterne, men har ikke haft held med det. Der skal ske så mange flytninger allerede i 2018 – og vi kan i dag se problemer ved, at der ikke bliver slået stillinger op til fordel for de medarbejdere, der ikke ønsker at flytte med opgaven. Det kan være situationer, hvor f.eks. en enhed fraflytter Q3 2018 men der først kommer nye enheder til i Q2 2019. Det vil sige, at medlemmerne bliver nødt til at flytte med opgaven i første omgang – eller søge helt andre steder/arbejdsopgaver i andre huse.

Merete Agergaard – og endda også ministeren – har flere gange sagt, **der er behov for alle og der er brug for alle**. Det vil vi holde dem op på, hvis vi støder ind i uhensigtsmæssigheder. Her har vi også brug for jeres input – hvis I står i en situation, hvor I ikke selv kan finde en fornuftig løsning på jeres fremtid i SKAT, så kontakt den lokale TR og find ud af, hvilke muligheder der kan være – både i kompetenceudvikling til nye opgaver, hvordan man kan se sig selv i en flytning og hvad vi ellers kan hjælpe med. Som jeg nævnte tidligere – lederne har fået vidde rammer – der er plads til individuelle løsninger.

Siden udmeldingen i juni måned har vi bedt om, at SKAT skulle give os garantier. Det ville de ikke – men de har lovet, at der er rig mulighed for individuelle løsninger. Løsninger som vi nu skal have afprøvet i fremtiden blandt andet ved hjælp af værktøjskassen, som jeg kommer mere ind på senere.

Rigtig mange medarbejdere skal i fremtiden på landevejen, medmindre de finder andre muligheder. Det giver et kæmpe kompetencetab.

### **Kompetence – møder med A-kasserne**

Og med ordet kompetencetab, giver det en naturlig overgang til det nye emne – kompetence.

I efteråret 2017 afholdt DTS i samarbejde med FTF-A medlemsmøder om ”mig og mit CV”, om hvordan man laver en ansøgning og CV. Der var lagt op til workshops, men det er lidt forskelligt hvordan de enkelte valgheder greb det an. Nogle steder følte medlemmerne ikke behov for workshop, men ønskede blot den fælles gennemgang. Når vi ser tilbage, er der nok mange medlemmer der på daværende tidspunkt ikke var afklarede på, at de eventuelt skulle i gang med en ansøgningsproces. Efter udmeldingen den 14. december tror jeg, det er blevet en realitet for mange.

Derfor er det vigtigt at slå fast, at kompetenceudvikling er vigtigt. Husk der også er studieforberevende kurser, hvis du føler, at det er længe siden og du måske er blevet lidt rusten hvad angår uddannelse.

Brug din PULS til at tænke dine vandringsveje. Både hvis du følger med opgaven, så hold dig opdateret. Eller påtænker du nye græsgange, så gør dig tanker om det og bring dem frem på din PULS, så du måske allerede kan begynde at tage nogle fag frem mod din nye fremtid.

A-kasserne FTF-A og Min A-kasse giver sine medlemmer 24 timers feedback på ansøgning og CV. FTF-A har oprettet en særlig mail kun til SKAT-medarbejdere. Henvend jer til jeres lokale TR, for måske de ligger inde med materialet fra mødet, hvis du ikke deltog. Det er godt materiale til inspiration.

### **Værktøjskassen**

Kært barn har mange navne – først hed den ”den personalepolitiske værktøjskasse” – som i daglig tale var ”værktøjskassen”. Nu hedder den ”ledelsesværktøjer”.

Værktøjskassen er et redskab til lederne, men det fremgår tydeligt, at tillidsrepræsentanterne også kan være behjælpelige med at finde løsninger for den enkelte og lederne har fået vidde rammer.

Værktøjskassen er ikke et opslagsværk og ikke tilgængeligt for medarbejderne. Funktionslederne har den og der er lavet en indblikartikel, hvor elementerne er beskrevet. Alle TR har den også, så kontakt dem og spørg, hvis du er i tvivl om noget.

Vi har igennem længere tid budt ind med input til, hvad der skal være i værktøjskassen og den skal ikke ses som begrænsende men nævner nogle eksempler. Tænk derfor selv ud af boksen, hvad der kan få din hverdag til at fungere bedst.

Jeg bliver nødt til at slå et slag for hjemmesiden "[ledelsesværktøjer til geografiske flytninger](#)". I venstre side af portalen, får I mulighed for at læse meget mere om ledelsesværktøjerne, men jeg vil kort fortælle, hvordan de opdeles i de almindelige ledelsesværktøjer (kan bruges hele tiden) og de særlige ledelsesværktøjer (gælder i forbindelse med geografiske flytninger – og gælder op til 6 måneder):

Almindelige ledelsesværktøjer:

- fleksibilitet i hverdagen (hjemmearbejde / distancearbejde / arbejdstilrettelæggelse f.eks. 4 dages arbejdsuge
- Kompetenceudvikling som finansieres af afdelingens kompetenceudviklingsbudget
- Seniorordninger – hvor der nu er udvidet adgang til indgåelse heraf med henblik på fastholdelse af medarbejderne
- Aftale mellem leder og medarbejder om gradvis overgang mellem nuværende job og nyt job – f.eks. 50/50

Særlige ledelsesværktøjer, som kan anvendes op til 6 måneder.

- Der er afsat en ramme på 20 mio. kroner som fordeles i perioden 2018-2020 til fastholdelsestillæg og udvidet kompetenceudvikling

Muligheden for seniorordningerne har ikke tidligere været et ta' selv bord, som HR-direktør Winnie Jensen sagde dengang. Seniorordningerne kunne gives til medarbejdere med kritiske kompetencer. Som jeg nævnte før, så er seniorordningerne nu en del af de almindelige ledelsesværktøjer. Der er nu givet videre rammer til anvendelse af ordningerne. Vær derfor ikke bekymret, når du læser i serviceboksen, at seniorordninger er til kritiske kompetencer. Bring det i spil over for din funktionsleder til din PULS. Møder du modstand, så tag kontakt til din lokale TR.

Tænk ud af boksen – se muligheder frem for begrænsninger – bring dem i spil over for din funktionsleder ved PULS-samtalerne.

### Faktaboks

*Aftrapning af tid (deltid) – medarbejdere fyldt 60 år*

Mulighed for at gå på deltid, som betyder at både løn og pensionsopsparing nedsættes.

*Betalt frihed – medarbejdere, der er fyldt 62 år*

Medarbejdere over 62 år som besidder kritiske kompetencer kan indgå aftale om 12 årlige fridage med løn.

I kan læse mere i serviceboksen. Aftalerne formaliseres mellem direktøren for Forretningsområdet og den pågældende medarbejders fællestillidsrepræsentant. Sendes via serviceboksen til HR.

---

## Stillingsopslag

Vi har fået Merete Agergaards ord på, at alle stillinger skal i opslag. Det støtter vi fuldt ud i DTS, fordi det giver lige vilkår for alle. Vi har konstateret flere eksempler på, at medarbejdere er blevet flyttet mellem enheder i samme afdeling eller til helt andre afdelinger. Det giver naturligvis en tryghed for den enkelte, men der kunne være mange andre, der også gerne ville have haft muligheden, netop fordi målbillederne giver rigtig mange flytninger.

Samtidig har vi flere gange bedt ledelsen om at slå stillinger op. Få hul på bylden, for i øjeblikket har vi indtryk af at de er mere afventende end risikovillige. Det giver dårlige muligheder for de medlemmer, der skal flytte allerede i 2018, for der er ikke meget at søge.

Vær hele tiden opmærksom på jobbørsen. Hold øje med, hvad der kommer af muligheder og slå til. Uanset om du har kvalifikationerne så søg !! Der er flere af stillingsopslagene, hvor medarbejderne har haft svært ved at se sig selv i den stilling, de sidder med. Det har vi påpeget overfor HR og rekrutteringsparterne, fordi mange af stillingsopslagene har været alt for ambitiøse. Lad det ikke begrænse jer.

## Tillægsforhandlingerne 2017 – og lidt omkring 2018

### Tillægsprocessen 2017

Tillægsprocessen for 2017 blev gennemført uensartet i SKAT, da processen var udlagt til Forretningsområderne, og ikke en central styret proces.

Der var lagt op til at der kunne bruges op til 1% af lønsummen til varige tillæg og 2% af lønsummen til engangstillæg, i alt 3%, så det var en væsentlig forbedring i forhold til året før hvor det kun var afsat i alt 1%.

Det var en fornuftig proces også selv om ikke alle direktører og underdirektører lagde under for organisationernes pres om, at udvise risikovillighed og gøre brug af hele rammen, men generelt blev det et flot resultat for vores medlemmer.

På Kundecenter-området var der dog visse udfordringer med at opnå et tilfredsstillende resultat. Det var svære forhandlinger, fordi ledelsen havde besluttet sig for, at tillæggene skulle bruges til lønudligning, og DTS fik derfor kun minimal andel af de varige tillæg, hvilket vi ikke var tilfredse med.

Forhandlingerne brød sammen og blev løftet op til Forbundet, som afsluttede forhandlingerne uden der dog blev ændret væsentligt på resultatet.

Det lykkedes for alle forretningsområder – bortset fra Inddrivelsen, at få processen gennemført inden sommerferien, som var målet. Inddrivelsen strakte sig en smule ind i efteråret inden de var på plads med en aftale.

### Tillægsprocessen 2018

Processen er så småt igangsat rundt omkring i Forretningsområderne/Styrelserne.

Der bliver som sidste år, tale om en proces der kommer til at foregå ude i afdelingerne. Rammen bliver igen op til 1% af lønsummen til varige tillæg og op til 2% til engangstillæg.

Der opfordres til risikovillighed hos underdirektørerne, så hele rammen kan blive udmøntet, sådan at så mange som muligt kan få glæde af et tillæg. Det er der behov for i en tid, hvor der bliver trukket rigtig mange store veksler på medarbejderne.

Men – kære medlemmer, I har også en væsentlig rolle, og det er meget vigtigt, at I sender skemaer ind, så vi kan bringe så mange som muligt i spil til et tillæg.

Vores forhandlere kender ikke alle medlemmerne og jeres kvalifikationer. Derfor har vi brug for at høre fra jer. Send os indstillingsskemaer med argumenter for at netop I er berettigede 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 midler til. Så kan man risikere at nogen blive sorteret fra inden udspillet rammer forhandlingsbordet. Så ved den forhandlingsberettigede TR jo ikke at der har været en indstilling fra funktionslederen og det kan være svært for den forhandlingsberettigede TR at bringe nogen i spil, som ikke har gjort opmærksom på sig selv.

Derfor – se nu at få sendt skemaer ind med gode argumenter.

Fristen for at indsende skemaer, kan ses i den mail I har modtaget eller modtager fra den forhandlingsberettigede TR. Husk, at skemaer skal sendes til jeres lokale TR.

Gør brug af muligheden for en lønsamtale med funktionslederen. Det er vigtigt at påvirke processen fra flere vinkler. Hvis ikke I allerede har været indkaldt til en lønsamtale, måske sammen med PULS, så vil I blive det indenfor kort tid.

Ambitionen er, at forhandlingerne skal være afsluttet inden sommerferien, så tillæggene kan være ude hos medlemmerne ultimo juni måned.

### Overenskomstforhandlingerne 2018

Situationen omkring overenskomstforhandlingerne på statens område er i øjeblikket højspændt og "breaking news". Situationen ændrer sig fra dag til dag.

Forhandlingerne brød sammen den 23. februar, hvor vores forhandlere med Flemming Vinter i spidsen, ikke kunne komme videre med Moderniseringsstyrelsen og Innovationsminister Sophie Løhde.

Hovedkravet fra lønmodtagersiden har været

- Reallønstigning
- Betalt frokostpause skal indskrives i overenskomsten
- Arbejdstid for lærerne

Jeg starter lidt bagfra:

Forhandlingerne foregår nu i Forligsinstitutionen, hvor forligsmanden Mette Christensen den 28. marts udskød konflikten i 2 uger for at fortsætte forhandlingerne. Det gør hun, fordi hun kan fornemme, at der kan laves en aftale. Sophie Løhde er gået ind i forhandlingerne med "en pose penge", som hun sagde – nu er vi spændte på, hvor langt de rækker. Vi følger medierne løbende.

#### Strejke / lockout

Der er mange ting, vi kunne have gjort bedre. Vi er "nye" på dette område, men nu har vi draget os en del erfaringer. Mange har ytret, at det ville have været godt, hvis vi kunne have udtaget de samme områder i alle organisationerne. Det er vores enkeltes hovedorganisationer, der udvælger områderne, og vi har forsøgt at koordinere og indmelde samme emner, men det var ikke så let. En anden gang skal vi nok være mere på forkant.

DTS sendte strejkevarsler ud til de overenskomstansatte til at træde i kraft fra den 4. april. For DTS's vedkommende udtog vi 10% af de overenskomstansatte medlemmer inden for Told og Vurderingsområdet.

Der blev gjort indsigelser i forhold til vores valg på Toldområdet, hvorved vi blev opmærksomme på, at der i overenskomsten var en friholdesaftale på Told, så man ikke kunne udtage ekspeditionssteder og egentlig smugleribekæmpelse. Vi har ikke efterfølgende "suppleret" op til de 10%. Det var efter en nærmere drøftelse i Hovedbestyrelsen og konfereret med CO10.

Innovationsministeren kom den 7. marts med sit modtræk ved at varsle lockout med ikrafttræden den 10. april. Da organisationerne vælger at "slå så hårdt på samfundet" mener hun kun, at hun kan slå tilbage med en lockout, der omfatter ca 92% af statens medarbejdere på alle ministerområder. Hun oplyste på et pressemøde, at der er 180.000 ansatte i staten, hvoraf ca. 50.000 er undtaget af en lockout (tjenestemænd / nødpleje af ældre og hospitaler / rigets sikkerhed). Af de resterende 130.000 potentielle medarbejdere, vælger hun at varsle lockout på 120.000 heraf, altså ca. 92%.



I kraft af at Forligsmand Mette Christensen har udskudt forhandlingerne i 14 dage, vil en eventuelt strejke kunne blive en realitet fra 23. april 2018 – og en lockout den 28. april 2018. Eller hvis forhandlingerne bryder sammen – kan de realiseres med en varsel på 5 dage.

Ingen ønsker at en konflikt bliver en realitet. Vi kan kun håbe, at der kan opnås enighed i forhandlingerne og de kommer frem til et fornuftigt resultat.

### Stormøde i Fredericia

Den 22. marts var der indkaldt til stormøde i Fredericia hallerne, hvor ca. 10.000 tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor deltog. Jeg var selv en del af deltagerne, og sjældent har jeg set så stort et engagement og kampånd. Her blev der redegjort for, hvorfor vi er havnet hvor vi er.

Det er vigtigt, at vi får bredt budskabet ud om, at vi kæmper for en fælles sag på det statslige område. Man har en musketter ånd – alle kæmper for alle. Vi må støtte op omkring de krav, der direkte vedrører os – reallønstigningen, men må også støtte op omkring lærernes arbejdstid. Fordi fælles står vi stærkere.

Der er stor opbakning i befolkningen. Der blev slået et slag for, at vi skal stå sammen og kæmpe en fælles kamp – kæmpe for en løsning for alle.

### Konfliktudvalg

Hovedbestyrelsen nedsatte et udvalg, som skulle forberede aktiviteter til en strejke og lockout. Jeg er selv en del af udvalget sammen med Jan Nørner og Hanne Mortensen, Koordinerende tillidsrepræsentant for Vurderingen.

Det har også betydet, at DTS måtte tage stilling til en række muligheder for at gøre medlemmerne skadesløse. Vi vil tilbyde medlemmerne at oprette et fordelagtigt lån, så de kan opnå samme indtægt, som hvis de går på arbejde.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at de første fem millioner kroner af regningen kan dækkes af forbundets beredskabskasse. Men vi ved ikke, hvor lang en eventuel konflikt bliver – og regningen kan derfor blive større. Rundt regnet, kan de fem millioner række til ca. en uges strejke + lockout i ca. en uge.

Varer konflikten længere – eller bliver omkostningerne større – vil det derfor kunne være nødvendigt efter konflikten i en periode at opkræve et særligt konfliktkontingent, så alle ordinære medlemmer solidarisk kommer til at dække regningen – både tjenestemænd og OK-ansatte.

Det indgår i fastsættelse af konfliktkontingentet, at de medlemmer, som kommer i konflikt, kan få neutraliseret virkningen af afbetalingen af evt. konfliktlån, som vi tilbyder som supplement til godtgørelsen fra CO10 på højeste dagpengesats. Altså at kontingentet til forbundet bliver sat ned. Der kan være medlemmer, som ønsker ikke at optage et konfliktlån, men de skal jo ikke stilles



dårligere, fordi de måske har lidt på kistebunden. Derfor vil kontingentnedsættelsen også gælde dem, så alle, der omfattes af konflikt, stilles lige.

En solidarisk løsning, hvor alle medlemmer deler regningen!

Disse muligheder har der stået om i Nyt fra DTS. På DTS's hjemmeside er der også samlet spørgsmål/svar omkring overenskomstforhandlingerne og konsekvenserne af en eventuelt konflikt. Er du overenskomstansat, kan du læse meget mere om det på hjemmesiden. Det er Jan Nørner fra Forbundet, som kan kontaktes ved særlige spørgsmål.

### Ny struktur i DTS

I kraft af at SKAT har lavet en ny organisering, betyder det også, at DTS bliver nødt til at ændre vores struktur. Vi skal matche SKATs organisering for at vi kan varetage medlemmernes interesse bedst muligt. Det giver flere udfordringer og det arbejde er allerede godt i gang.

Hovedbestyrelsen blev præsenteret for et oplæg i marts måned, som nu skal diskuteres og drøftes ude i kredsene. Det er her, vi kan være med til at sætte vores aftryk på, hvordan vi ser os i fremtiden. Vi har i DTS altid slået på *nærhedsprincippet* at vi er der for medlemmerne i de pågældende huse. Nu hvor husene bliver mere "rene" på styrelser, vil det give mening, at nogle ting ændres og kommer til at ligne SKATs model uden at det koster nærhedsprincippet.

Men det er også her, vi bør lytte til medlemmerne – hvad er vigtigt for jer? At have en tillidsrepræsentant, som man har tillid til og kender fra dagligdagen, fremfor at skulle finde en TR i et andet hus? De huse, hvor der er flere styrelser, vil det være vigtigt at vi får sikkerhed for, at vores TR kan tale et medlems sag uanset hvor man er placeret. Det er i hvert fald den drøftelse vi havde den 16. marts, hvor vi indledte kredsens drøftelser på om struktur.

### Fremtiden

Der er altid mange spørgsmål om fremtiden. Og det skal der også være, for det betyder at der er arbejde nok foran os.

Vi har en stor opgave foran os med at få vores medlemmer i sikker havn. Som der tidligere er nævnt, så er der plads til individuelle løsninger. Kom og få os til at hjælpe med at finde en løsning for dig!

Vi skal være med til at sikre, at så mange af vores medlemmer får del af de 20 mio kroner, som er afsat over perioden fra 2018-2020. Her har vi også behov for, at I kommer til os, hvis I møder modstand ved jeres funktionsleder, men I selv mener, at I er berettiget til et fastholdelsestillæg.

Vi er her for jer. Kom til os, så vi kan hjælpe, hvis I møder uhensigtsmæssigheder.

Og til kredsbestyrelsen kan jeg kun sige, at jeg glæder mig til et fremtidigt samarbejde, hvor jeg er sikker på, at vi får nok at se til. Vi har et godt sammenhold, og det sætter jeg stor pris på. Vi har

nogle gode drøftelser på møderne og er gode til at udveksle erfaringer og give input til løsningsforslag. Bliv ved med det.

Det var, hvad jeg havde at berette for denne gang.