

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe-Esbjerg for perioden 24. marts 2017 til 21. marts 2018



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

Igen med et tilbageblik på forandringer og tiltag der er sket gennem den forgangne periode. Og ikke overraskende for nogen – så er der også denne gang sket rigtig mange store forandringer. Forandringer, som vi vil komme til at mærke virkningerne af flere år frem i tiden.

I får lige en ”rundtur” i året der er gået i SKAT.

Det nye skattevæsen

Som vi fortalte på sidste års generalforsamling, fremlagde skatteminister Karsten Lauridsen 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 medarbejderne.

Jesper Rønnow blev som bekendt fritstillet, og Merete Agergaard konstitueret som SKATs øverste direktør. Siden har Merete fået stillingen som direktør for Skattestyrelsen.

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

Den 13. juni 2017 blev det – efter lang tids venten – meldt ud, at SKAT i stedet for én, nu ændres til 7 nye styrelser – dog som en juridisk myndighed, bestående af: Skattestyrelsen, Vurderingsstyrelsen, Motorstyrelsen, Gældsstyrelsen, Toldstyrelsen, Udviklings- og Forenklingsstyrelsen samt Administrations- og Servicestyrelsen.

Her udover består Spillemyndigheden og Skatteankestyrelsen som eksisterende styrelser.

Centrale hensyn i omorganiseringen er:

- Klart ansvar og styrket ledelse
- Øget specialisering og styrket faglighed på de enkelte områder
- IT-systemer og data af høj kvalitet
- Effektiv og målrettet kontrol på alle områder
- Nem og enkel afregning af skatter og afgifter for borgere og virksomheder.

Der er fortsat tale om ét Departement for hele koncernen, med skatteministeren i spidsen.

De største omvæltninger bliver, at styrelserne samles på færre adresser, så der kan etableres større faglige miljøer, således at man fysisk sidder sammen med sin funktionsleder.

Samtidig afskaffes muligheden for distancearbejdspladser helt i billedet frem mod 2021, hvor hele konstruktionen skal være på plads.

Skattecenter Ribe bliver hovedkontor for Person og direktør Karin Bergen placeres her.

Hun mødte allerede ind fra årsskiftet, selv om hendes stab først ifølge flytteplanen skal hertil i 1. kvartal 2019.

Ribe bliver udelukkende bemandet med medarbejdere indenfor Skattestyrelsen på Personområdet, og det er enheder indenfor underdirektørområderne, Udland, Persondata, Kundecenter, Personprocesser og Person.

Det betyder at Udland bliver udvidet til flere enheder. Der er i den forgange periode tilført flere ressourcer, som følge af forøgelse af mandtallet for personer med udlandsforhold. Det har resulteret i nye medarbejdere – ved både intern og ekstern rekruttering.

Kundecenteret her i Ribe, er ikke ændret nævneværdigt, udover at der også her er rekrutteret mange nye kollegaer, primært eksternt. Dog er der kommet ny underdirektør, da Brian Paust Nielsen er kommet til i stedet for John Ladefoged.

Mellemstore Virksomheder 16 er flyttet fra Indsats til Person og hører nu til i Persondata. Opgaveporteføljen er endnu ikke helt på plads, men vil formentlig ændre sig over tid til opgaver indenfor 3. part. Her er enheden også blevet styrket i tilførsel af flere medarbejdere, rekrutteret internt i SKAT.

Udover at Inddrivelsen skal flytte til Middelfart, som vi også kommer ind på senere, ja – så har i i Erhvervsrestance 8 ikke følt jer særlig godt behandlet gennem længere tid.

Den tidligere funktionsleder (Brian Berg) fik – for efterhånden længe siden, en midlertidig stilling som kontorchef i Østbanegade, hvorfor I siden har haft skiftende ledere, og en overgang slet ingen leder.

Det er ikke en okay måde at behandle medarbejdere på, der i forvejen er udfordret med at være varslet til Middelfart. I den situation I er i, er det vigtigt at I har følelsen af at blive orienteret om hvad der sker i organisationen, og det kan jo være svært når I ikke er tilknyttet en funktionsleder.

Efter flere forsøg med at komme i dialog med den øverste ledelse i Gældsstyrelsen, lykkedes det langt om længe i går, for jer at få et møde i stand. Mærkeligt nok, efter at I dagen før blev orienteret at I nu har fået ny funktionsleder uden ledelseserfaring. Men nu har I trods alt en at gå i dialog med om jeres udfordringer.

Tolden forbliver på Auktionskaj i Esbjerg, med tilhørsforhold til Told Vest i Aarhus, under den ny Toldstyrelse.

Rekruttering af mange nye kollegaer til enhederne rundt om i organisationen betyder, at der skal bruges mange ressourcer og trækkes store vekslers på jer erfarne medarbejdere.

Det er en, til tider, både mentalt og tidskrævende opgave. Derfor skal I passe på jer selv.

Det kommer også til at gå ud over produktionen, hvilket er en konsekvens af at flytte opgaver rundt, og derved miste kompetencer.

Ledelsen er helt klar over disse udfordringer og problemstillinger.

Målbillede 2021 og flytteplaner

De oprindelige målbilleder frem mod 2020 er efter udmeldingen, erstattet af nye målbilleder frem mod 2021, ud fra de omfattende flytteplaner.

Udmeldingen om den geografiske placering lod vente på sig, da de var ventet omkring sommerferien 2017, men først blev udmeldt lige før jule d. 14. december 2017.

Typisk at det altid er op til en højtids, at SKAT vælger at melde vigtige og vidtrækkende beslutninger ud, der har personlige konsekvenser for mange medarbejdere.

Som sagt, skal der her i Ribe udelukkende være Skattestyrelse i det fremadrettede sigte, hvilket betyder at Erhvervsrestancer og Fogeder ikke længere bliver en del af lokaliteten hér.

Udmeldingen kom nok ikke som den store overraskelse for jer i Inddrivelsen, da det oprindelige målbillede viste vejen mod Tønder og Haderslev ved udgangen af 2019.

Men det der kom som et chok var, at opgaven allerede skal flytte til Middelfart i 3. kvartal i år.

Enkelte i Borgere samt Økonomifunktion og Service er heller ikke en del af Ribe fremadrettet, men skal flytte til henholdsvis Horsens, Næstved og Høje-Taastrup, men der er der trods alt lidt mere tid at løbe på, da det først skal ske engang i 2019 og 2020.

Selv om det ikke er nogen trøst for jer der er berørt af det, så er det det generelle billede over hele landet, at afdelinger samles på færre adresse.

Resultatet af de vidtrækkende flytteplaner er, at ca. 2600 medarbejdere skal på landevejen til nye lokaliteter, hvis man da flytter med sin opgave.

Vi var så naive og troede, at ledelsen, departementet og politikerne endelig havde forstået og nu kunne se konsekvenserne af de mange år med omstruktureringer, nedskæringer og mistede kompetencer.

Men nej – denne gang bliver det med endnu større styrke, og med endnu mere kompetencetab til følge, da rigtig mange ikke vil eller kan følge med opgaven og derfor skal læres op på nye områder i koncernen.

Ledelsen kan simpelthen ikke se problemet. Det er skræmmende og meget frustrerende.

Det skyldes måske, at hovedparten af ledelsen i SKAT og de 7 styrelser er nye folk udefra, som ikke kender SKATs historik og ressourcospild siden fusionen tilbage i 2005.

Der kommer også en del nye opgaver til Ribe, så vi i målbilledet frem mod 2021 kommer op på 290 medarbejdere, bl.a. ved at:

- Udland 3 kommer fra Haderslev/Tønder,
- Udlandskontoret kommer fra Middelfart,
- Personprocesser kommer fra Middelfart, Horsens, Ringkøbing og København (Internationalisering og Ledelsessekretariatet for Person)
- 3. parts og Virksomhedsvejledning Vest kommer fra Aarhus
- Bindende svar og Persondata kommer fra Struer og Svendborg, og
- Kundecenter kommer fra Aarhus, Ringkøbing og Haderslev

Alt dette vil helt sikkert resultere i mange stillingsopslag, da det ikke er realistisk at mange vil flytte med opgaven til Ribe, når man kigger geografisk på det.

Værktøjskassen

Organisationerne var egentlig først ude med et koncept, hvor der skal være lidt ekstra til de medarbejdere, der bliver berørte af de omfattende flytte- og rekrutteringsplaner i SKAT. Det ligger helt tilbage til før sommerferien 2017.

Jørn Rise har nævnt det vidt og bredt hvor han er kommet frem, og har heller ikke været tilbageholdende med hvad værktøjskassen kunne indeholde af værktøjer. Ledelsen var vist til sidst en anelse trætte af at hører om den kreativitet ☺.

Men vi skulle helt frem til starten af februar 2018 før der lå noget endeligt klar, og siden er værktøjskassen døbt om til "ledelsesværktøj".

I den mellemliggende periode var organisationerne med i en arbejdsgruppe, med lange og seje drøftelser for at nå frem til et produkt.

Indholdet er ikke lagt frem, men er tilgængelig for lederne, og der har også været skrevet en artikel om det på INDBLIK.

Det går i korte træk ud på, at der er de almindelige ledelsesværktøjer vi kender i dag omkring fleksibilitet i hverdagen og kompetenceudvikling.

Der udover er der særlige ledelsesværktøjer der understøtter fastholdelse og sikker drift, og som omhandler:

- Udvidet fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, herunder omlægning af arbejdstid, udvidet brug af hjemmearbejde, transporttid medregnes til arbejdstiden, muligheden for at arbejde på andre lokaliteter.
- Fastholdelsestillæg på 15% af lønnen i en periode på 6 måneder, evt. med mulighed for forlængelse, i de situationer hvor opgaven flytter geografisk.
- Udvidet individuel kompetenceudvikling mod nye opgaver.

Det skal præciseres, at der er tale om et formaliseret ledelsesværktøj.

Så må fremtiden vise, om det er brugbart og i hvor stor omfang ledelsen "tør"/vil bringe det i anvendelse.

Gør brug af mulighederne, ved at gå i dialog med jeres funktionsleder. Både i forhold til de almindelige ledelsesværktøjer, men også i forhold til de særlige ledelsesværktøjer.

Lad jer ikke begrænse, men se muligheder for individuelle løsninger.

Hvis I har brug for støtte og hjælp, er I altid velkomne til at kontakte os. Specielt hvis lederne ikke vil vise velvillighed til at gøre brug af værktøjerne, er vi interesseret i at få et praj om det, så vi kan bringe det videre op i systemet.

Stillingsopslag

Det er vigtigt i den situation vi står i, hvor opgaver – allerede i 3. kvartal 2018, flytter til andre adresser, at der bliver slået stillinger op her i Ribe, så der er noget at søge for dem, som ikke vil følge med opgaven.

Derfor presser vi på med, at ledelsen viser ”risikovillighed”, og komme i gang med at slå stillinger op der hvor man – på den lange bane – kan se, vil komme udfordringer i forhold til at flytte med opgaven til Ribe.

Det er så småt i gang. Bl.a. er der pt. 7 stillinger i Personprocesser, selv om opgaven i forhold til flytteplanerne først skal flytte fra København i 1. kvartal 2019.

Der kommer helt sikkert flere til, da man jo langt fra forventer, at alle flytter med opgaven, bl.a. fra København, Aarhus, Svendborg. Og der vil jo også komme naturlig afgang som skal genbesættes.

Men – JA TAK til mere risikovillighed, kære ledere, i forhold til at slå stillinger op på forkant.

Men ellers er det jo bare at holde sig opdateret på Jobbørsen og være i dialog med funktionslederne rundt i huset og vise interesse.

Og vi er ikke et sekund i tvivl om, at medarbejdere i SKAT er i høj kurs blandt funktionslederne, fordi vi:

- har stor og bred faglig indsigt i kerneopgaverne,
- er bekendt og fortrolig med myndighedsopgaven,
- er rutinerede i daglig brug af de mange systemer,
- er loyale og trofast arbejdskraft, der ikke forlader opgaverne, selvom der kommer bump og udfordringer på vejen.

Alt dette gør, at de fleste kan træde ind i et arbejdsområde hurtigere og fra start af, have fokus på det faglige og opgaven.

Karin Bergen har udtalt, at alle interne ansøgere, der søger stillinger i Person, som udgangspunkt, skal indkaldes til samtale.

Det er sådan vi gerne vil have det, og vi håber det er noget der kan praktiseres alle andre steder i koncernen.

Og endeligt – lad ”fordelskortet” komme i spil.

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 lade sig imponere af 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 derfor kun fik 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 for 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 ved at tage form, og igangsat rundt omkring i Forretningsområderne, både i Administration og Service, Told, Gæld, og Person, som er repræsenteret i vores lokalforening.

Der bliver som sidste år, tale om en proces der kommer til at foregå uden 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, så 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 vekslere på medarbejderne.

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

Vores forhandlere kender ikke alle medlemmerne og jeres kvalifikationer. Derfor har vi brug for at høre fra jer, og at I sender indstillingsskemaer 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 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 indstillet fra funktionslederen.

Modsat, kan det 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 for hvorfor netop I synes at I er berettiget til tillæg, oprykning eller udnævnelse.

Fristen for at indsende skemaer, kan ses i den mail I har modtaget eller modtager fra den forhandlingsberettigede TR.

Og husk, at skemaer skal sendes til mig som lokal TR. Jeg vil så sørge for at de kommer frem til den forhandlingsberettigede 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 tillæggende kan være ude hos medlemmerne ultimo juni måned.

OK 2018

Situationen omkring overenskomstforhandlingerne på statens område er i øjeblikket højspændt og ”breaking news”. Situationen ændre sig fra dag til dag, og lige nu fronterne trukket skarpt op.

Forhandlingerne brød sammen d. 23/2, hvor vores forhandlere med Flemming Vinter i spidsen, ikke kunne komme videre med Moderniseringsstyrelsen og innovationsminister Sophie Løhde.

Hovedkravet fra lønmodtagersiden – sammen med at få indskrevet den betalte frokostpause i overenskomsten, er en reallønsfremgang, efter i de seneste 2-3 overenskomstperioder, at have vist tilbageholdende, som følge af den finansielle krisen.

Krisen er nu afblæst, hvorfor vi mener at overliggeren godt kan sættes lidt højere.

Derfor er de generelle lønkravet på 8,2% over 3 år ikke et ublu krav. Men arbejdsgiversiden vil kun strækkes sig til at give 3 år á 1,1%, eller i alt 3,3%. Ikke meget når prisudviklingen i samme periode ligger i omegnen af 5%.

Sophie Løhde beskylder os for kun at vil ”tage” og ikke ”give”. Men vi har, udover udvist tilbageholdenhed, ”givet” rigtig meget de senere år. Bl.a. mistede fridage – 24/12, 31/12 og Grundlovsdag, ændrede ”fleks-regler”, merarbejde, mistet kaffepauser m.v.

Reelt har vi fået flere arbejdstimer til samme betaling, og derved forringet vores ”timeløn”.

Strejkevarsler er udsendt og kan træde i kraft fra d. 4/4.

10% af DTS’ overenskomstansatte medlemmer er varslet til strejke, indenfor Vurderingsområdet.

Så der er ingen DTSere her i Ribe der er udpeget til at skulle strejke.

Innovationsministeren kom d. 7/3 med sit modtræk – og slog til med den store hammer, og varslede lockout med ikrafttræden d. 10/4 for hele statens områder – dvs. 100%.

Billedlig talt kan det visualiseres på den måde, at organisationerne viser samfundssind og varsler ”brand” i et lille hjørne af statsapparatet. Modtrækket fra Sophie er så at sætte ild til hele ”butikken”.

Det kan man da kalde at optrappe konflikten. En konflikt der i forvejen var højspændt.

Af Moderniseringsstyrelsens hjemmesiden fremgår det, at en lockout vil omfatte 57% af det samlede antal årsværk under Skatteministeriet, så der bliver tale om en omfattende lockout, hvor alene tjenestemændene og et mindre antal overenskomstansatte forventes at gå fri.

Men nu er der skabt maksimal pres på begge parter for at komme frem til et fornuftigt resultat i forhandlingerne i Forligsinstitutionen, med forligskvinde Mette Christensen for bordenden.

Vi må håbe at der ad denne kanal kan skabes et fornuftigt resultat til alles tilfredshed.

Der er ”radiotavshed”, i forhold til hvordan det går, så det er svært at spå om resultatet.

Et ”surt opstød” herfra.

Vi synes det er meget uheldigt, at flere medarbejdere i SKAT er organiseret i de såkaldte ”gule” fagforeninger.

Det er et stort problem i forhold til solidariteten – ikke mindst i den situation vi står i lige nu. For det betyder nemlig, at disse medarbejdere skal gå på arbejde selv om vi er varslet til strejke og/eller lockout.

Dvs. de ikke bidrager til presset mod Moderniseringsstyrelsen, men at de alligevel får glæde af de aftaler vi får forhandlet hjem, da de jo hører under overenskomsterne i SKAT.

Meget asocialt hvis i spørger os.

PULS og 1:1-samtaler

Alle har nu været igennem en periode med regelmæssige 1:1-samtaler, og står igen overfor en hel PULS.

Håber i finder 1:1-samtalerne relevante og brugbare i planlægningen af det daglige arbejde, og at funktionslederen holder sig indenfor konceptet, som i hovedtræk går ud på korte samtaler, 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, fremdrift 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.

Uddannelse og kompetence

Emnet er tilbagevendende år efter år. Igen i år er der fundet plads til et lille skriv om området, fordi det er meget vigtigt at vi løbende uddanner os og tilegne os brede kompetencer. Dette for at bevar en god markedsværdi og ikke være så sårbare når SKAT flytter rundt på opgaverne, netop som vi ser er tilfældet nu, hvor SKAT igen omorganiserer og flytter opgaver over store afstande.

DTS presser meget på med faglig efteruddannelse og videreuddannelse, og der er generelt stor lydhørhed i SKATs ledelse, og der sendes medarbejdere på uddannelse som aldrig før.

Der er både tale om interne kurser og uddannelser, som fx på udlandsområdet med modul I-III.

Men ellers er der de formaliserede uddannelser Akademi, Diplom og Master.

Så hold jer ikke tilbage.

Brug PULS- og 1:1-samtalerne 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 viser behovet sig stort nok, er der basis for at oprettet et hold. Så send jeres 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.

Professionsbacheloruddannelsen i SKAT er nu en realitet.

Stor ros til DTS med Anette Albrechtsen og tidligere næstformand Marianne S. Nielsen, for den store arbejdsindsats med at få uddannelsen igennem systemet.

Der er tale om en 3 årig SU-baseret uddannelse og den kan tages på UC Syd i Haderslev og Metropol i København.

Så er der kun tilbage at håbe på, at DTS får forhandlet overenskomst til fordel for DTS. Forhandlingerne er i gang med Moderniseringsstyrelsen.

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”.

Sådan skrev vi i beretningen sidste år.

Vi har valgt at ladet sætningen stå, da den stadig er relevant.

Ombygning og renoveringen er endnu ikke igangsat, da udbuddet er blevet udvidet til også at omfatte dele af Fløj B og kantinefløjen.

Vi har holdt flere konstruktive møder undervejs, og vi har fået maksimal indflydelse og involvering i forhold til ønsker og behov, ud fra rammerne i SKATs Designmanual. Det har været en god proces.

For nylig fik vi besked om, at direktionen har godkendt økonomien og vi afventer nu bare en ny proces- og tidsplan fra Lokaliseringsprojektet, så vi kan få gang i renoveringen.

Men vi skal nok ikke forvente at ombygning/renoveringen står klar før tidligst sidst på året.

DTS lokalt og regionalt

Lokalforeningen DTS Ribe-Esbjerg tegner pt. 70 medlemmer.

Vi har et godt samarbejde i lokalbestyrelser. 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 i Kreds II, Syd, hvor vi mødes en gang om måneden med tillidsrepræsentantskollegaer fra Syddanmark.

Her drøfter vi problemstillinger og erfaringsudveksler på tværs af SKAT. 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 Person.

Allan er også næstformand for DTS, konstitueret i Hovedbestyrelsen efter kongressen i oktober 2017.

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 4 medlemsmøder:

- 15/6-2017 Café-møde omkring udmelding om Nyt Skattevæsen.
- 18/9-2017 og 20/9-2017 Medlemsmøder om Nyt Skattevæsen.
- 10/10-2017 Muligheder i forandringer – Mig om mit CV.
- 16/11-2017 Seniormøde 55+

Vi modtager gerne inspiration til emner og/eller aktiviteter vi skal sætte i gang eller afholde medlemsmøder omkring.

Der sker jo så meget i hverdagen som påvirker os – både positivt og negativt, som der kan være behov for at få talt om, eller mødes om.

Så hold jer ikke tilbage.

Der er allerede en aktivitet i støbeskeen, efter opfordring fra medlemmer. Det drejer sig om de individuelle samtaler om pensionsforhold med Jan Nørner, som bliver afholdt d. 4. og 5. april 2018. Der er udsendt en tidsplan, så det er sat i proces. Der er booket helt op med i alt 19 tilmeldte.

Så må vi håbe på, at en evt. strejke ikke kommer i vejen ☺

Pas på hinanden

Vi skal i hverdagen huske, at vi i perioder med ”usikkerheder” om den fremtidige arbejdssituation, forsøge at bevare det gode sammenhold og dialog med hinanden.

Arbejdsglæde skabes frem for alt i nærmiljøet, og samspillet mellem kollegaer er vigtig. Husk at tage jer tid til 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.

Hverdagen i SKAT med alt for mange opgaver gør det ofte nødvendigt at prioritere hvad der skal laves. Bl.a. for at undgå stress.

Men HUSK! Prioritering af opgaver er ikke jeres ansvar, men helt klart en ledelsesopgave. Det er ikke til diskussion.

Fremtid

Som I kan fornemme bliver der nok at gøre i den kommende tid, og opgaverne bliver primært:

- Nyt Skattevæsen frem mod 2021 og hvad det bringer med sig i forhold til bl.a. flytning af opgaver og brug af ledelsesværktøjerne.
- Gennemførelse af tillægsprocessen for 2018.
- OK 2018. Hvordan bliver det landet efter forhandlinger i Forligsinstitutionen? Ender det med storkonflikt, strejke og lockout, eller får vi en fornuftig aftale inden det når så vidt?
- Ny struktur i DTS
Etablering af Nyt struktur i SKAT med 7 nye styrelser vil også påvirke den måde som DTS er organiseret.

For bedst at kunne varetage medlemmernes interesse og servicere medlemmerne bedst muligt, er DTS også nødsaget til at tilrette den fremtidige struktur.

Derfor vil der i den kommende tid blive arbejdet med flere mulige modeller for den fremtidige struktur for DTS, og der vil være drøftelser på flere niveauer.

Det er allerede så småt startet op i Hovedbestyrelsen, og i april skal det debatteres på en TR-konference.

På en ekstraordinær kongres i oktober, i forbindelse med DTS Repræsentantskabsmøde, skal den fremtidige struktur endelig vedtages.

Det var hvad vi havde valgt at bringe denne gang.