

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe-Esbjerg for perioden 22. marts 2018 til 28. marts 2019



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

Igen med et tilbageblik på hvad der er sket gennem perioden. Og ikke overraskende for nogen – så er der sket rigtig meget, og vi har – også denne gang – været igennem store forandringer af både organisationsmæssig, men også af geografisk betydning.

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

Det nye skattevæsen – fra 1 til 7 styrelser

Hen over foråret 2018 fik man gjort klar til at løbet den nye organisering i gang med nyt brevpapir, kuverter, intranet, skiltning i ny lyseblå fancy layout, og d. 27. juni 2018 blev åbningen af Skattestyrelsen markeret ved et ”kaffemøde” i Kantinen, hvor Skatteminister indviede Skattestyrelsen via et videoklip, som blev vist på alle Skattestyrelsens adresser.

Han talte om startskuddet til opbygning af et stærkt fagligt skattevæsen. Stærke faglige fællesskaber med nærhed til ledelsen, som borgerne og virksomheder kan have tillid til.

Skattevæsenet er nu opdelt i 7 specialiserede styrelser med én fælles vision, at skabe et solidt fundament for finansieringen af velfærds Danmark – ”Velfærdssamfundet”.

Et politisk flertal på Christiansborg sætter de gode rammer. Ministeren og direktionen har høje forventer til os alle, og at vi ”leverer varen”, og tager ansvar for at det lykkes, med faglig stolthed og hårdt arbejde.

Det lyder jo god alt sammen. Men allerede kort tid efter startskuddet for ”styrelseseksperimentet” og den ny organisering, mærker man lønbudgetter der ikke helt rækker.

Eller at det ikke lige er Skattestyrelsen der er blevet tilgodeset i styrkelsen af det nye skattevæsen – nærmest tvært imod.

Det forlyder at der er et stigende underskud allerede fra begyndelsen af 2019, pt. på 11,5 mio. kr., svarende til 25 årsværk. Så der har – teknisk set – ikke være budget til løn siden 1. januar.

Skattestyrelsens samlede bevilling er på 2.251,9 mio. kr., hvilket er en stigning i forhold til 2018 på ca. 75 mio. kr. En stigning der er øremærket politisk bundne bevillinger til fx udbytteopgaven, og som politikerne ønsker at Skattestyrelsen skal udføre. Så i bund og grund har Skattestyrelsen samlet et rammefald fra 2018 til 2019 på ca. 30 mio. kr.

Økonomien er derfor ikke helt så positivt, som det umiddelbart kunne se ud til.

Det er svært at se, at de 7 mia. kr. som Skatteforvaltningen er blevet tildelt, og som skulle gå til flere medarbejdere og nye IT-systemer, overhovedet er ”dryppet” ned i Skattestyrelsen.

Skræmmende allerede nu at se det hele vende, og det bliver sparetider. I slutningen af 2018 var der decideret ansættelsesstop en periode, eller som det officielt hed: man ”trådte på bremsen” i forhold til ny ansættelser. Et sandfærdigt rygte siger endda, at der i Erhverv har være udlånt medarbejdere til andre afdelinger/styrelser, da der ikke var lønbudget nok i egen afdeling til at aflønne.

Driften ser ud til at komme til at lide under de økonomiske trange kår, men det ses ikke at have nogen interesse eller bevågenhed i ledelsessekretariaterne, som stadig vokser.

Naiv som jeg er, troede jeg at Administrations- og Servicestyrelsen (i daglig tale ADST), var sat i verden for at løse en stor del af disse HR- og Ledelsesstøttefunktioner, men der er brugt store summer på at ansætte i fagområdernes ledelsessekretariater.

Hovedet er simpelthen ved at vokse sig gigantist, og hvor længe mon kroppen kan blive ved med at bærer.

Gad vide hvor Skattestyrelsen er på vej hen, og om Merete Agergaard har styr på ”butikken”? Nogen gange kan man godt have sine bange anelser...

Så kom ind i kampen kære direktion i Skattestyrelsen og skaf os nogle flere midler så vi kan få de rette arbejdsbetingelser og ressourcer så det kommer til at lykkedes.

Fra Forbundets side gør man meget for at råbe politikerne op, så vi ikke taber momentum, nu hvor der ellers lige var kommet forståelse for at SKAT var blevet sparet ihjel.

Vi har allerede set forringelser i forhold til tidligere på andre fronter. Den højt skattede Aktivitetsdag er ikke ført med over i Skattestyrelsen, selv om der i flere af de øvrige styrelser er opfundet en erstatning herfor.

Der presses på – primært fra SKAT Idræt og Fritid for, at vi kan få aktiviteten tilbage, da det er en kærkommen anledning til social samvær med medarbejderne imellem, henover forretningsområderne, hvilket samtidig giver relationer som også kan bruges i dagligdagen.

Vi håber på at der i 2019 kommer en Aktivitetsdag i Skattestyrelsen i en eller anden form. Håbet er lysegrønt ;-)

Status i afdelingerne

Siden Skattestyrelsen er gået i drift, har flere enheder ændret navn for bedre at identificere hvad arbejdsopgaverne er.

- Udland 9 og 10 arbejder stort set med uforandrede opgavesammensætning, dog er der meget pres på mandtallet og stigende opgaver.
- Udlandskontor er blevet til Udland - Styring og kvalitet.
- Mellemstore Virksomheder 16 til Persondata 3 – eldkomst. Arbejdsopgaverne er indtil videre fortsat opgaver vedr. bl.a. revisorforbehold og compliance, inden der tages hul på fremtidens opgaver indenfor 3-part eller ”arbejdsgiverkontrol”.
- Personprocesser – Ledelsessekretariat Person er under opbygning til at bistå direktørområdet Person.
- KC forbliver KC i sin nuværende form – dog er der flyttet lidt rundt og ”plan og styr” er blev ”ren”.
- Told: Flytter til nye lokaler på Taurusvej – bl.a. på grund af Brexit (og mister havudsigten fra Auktionskaj).

Der er mandet op med flere nye kollegaer, så man er klar til at betjene de mange nye kunder – alt efter hvad der sker i Storbritannien. Fristen for Brexit d. 29. marts, er nu udskudt til d. 22. maj 2019. Så pt. ved vi ingenting.

Der skal fremover også være åben i weekend og på helligdage, så der skal arbejdes efter kontinuerlig tjeneste. De har man ikke været vant til, så vi må se hvordan det kommer til at gå.

Målbillede 2021 og flytteplaner

Indtil videre har målbilledet holdt med enkelte små justeringer, og pr. 1. oktober 2018 flyttede de kollegaer fra Erhvervsrestancer og Fogeder – der ikke havde fået andet job, til Gældsstyrelsen i Middelfart.

Noget af en sorgens dag, da det faglige miljø her var intakt og sagtens kunne have fungeret – også fremadrettet. Men det passede ikke ind i den nye organisering.

Lige efter årsskiftet 2018/2019 flyttede Udland – Styring og Kvalitet den anden vej fra Middelfart til Ribe.

På samme tidspunkt skulle Ledelsessekretariatet Person være flyttet fra København til Ribe, men denne proces begyndte allerede så småt primo 2018, da det stod klart at ingen ville flytte med opgaven fra København til Ribe. Det har derfor betydet, at Ledelsessekretariatet er bemanded med næsten udelukkende nye medarbejder udefra og kun få interne erfarne medarbejdere.

Senere i år – omkring 1. oktober 2019 forventes det, at Udland 3 fra Haderslev og Tønder flytter til Ribe.

Efter planen skulle Virksomhedsvejledning vest flytte hertil i 2. kvartal 2019. Disse planer er midlertidigt sat på stand-by, og vil først genopstå engang i 2020 som Borgervejledning.

Ledelsens værktøjskasse

Ledelsesværktøjer giver mulighed for udvidet brug af fleksibel arbejdstilrettelæggelse så som, HAP-dage, omlægning af arbejdstid, indregning af transporttid i arbejdstiden, ”flyverpladser”, distancearbejde og udvidet individuel kompetenceudvikling. Endvidere kan der forhandles fastholdelsestillæg på 15% af lønnen i en periode på op til 6 måneder, evt. med mulighed for forlængelse.

Der er afsat en pulje på 20 mio. kr. over 3 år. Puljen for 2018 blev ikke helt brugt, så der er åbenbart ikke så stor rift om midlerne. Der er midler nok til dem som står overfor eller har stået overfor en geografisk flytning - både så dem der er meget trængte, men også dem som er mindre trængte kan få midler fra fastholdelsepuljen.

Så det er op til lederne at bringe medlemmer i spil, som har geografiske udfordringer, og ikke kun dem som besidder spidskompetencer.

Indstilling til puljen kan ske via funktionslederen, men TR har også mulighed for at komme med indstillinger.

Mødes der modstand fra funktionslederne, er der også mulighed for at komme til os.

MEN det er forbeholdt medlemmer der ”er flytteramt” eller ”har været flytteramt”, og derved får ekstra udgifter forbundet med den geografiske flytning.

Seniorordninger

Hvis du er en kritisk kompetence, har du som senior over 60 år mulighed for at få en seniorordning, efter en konkret og begrundet vurdering.

Der er følgende to ordninger:

- For dem over 60 år, er der mulighed for at gå ned i tid (og ned i løn), men med fuld pensionsindbetaling.
- For dem over 62 år kan der gives 12 årlige fridage med løn.

Efter vores vurdering vil mange medlemmer i Skattestyrelsen i dag over 60 år være en kritisk kompetence, da Skattestyrelsen jo har brug for de kompetencer I besidder og den viden I ligger inde med, og en kritisk kompetence skal i praksis ikke tolkes mere restriktivt, end at der kan gives en seniorordning, hvis funktionslederen og underdirektøren finder det fornuftigt i forhold til at beholde medarbejderen længere i jobbet.

Vi fornemmer, at der flere steder begynder at komme opstramninger i forhold til at være kritisk kompetence. En årsag kan være at der efterhånden er kommet en del ordninger i hus, og at ledelsen begynder at se, at det måske ikke længere er ”en god forretning” for Skattestyrelsen.

Men gå i dialog med funktionslederne om mulighederne, så vi kan se hvilken vej pilen drejer.

Møder i modstand er i altid velkommen til at komme til os. I kan læse mere i Serviceboksen, hvor procedurerne er nærmere beskrevet.

Tillægsprocessen 2018

Tillægsprocessen for 2018 var igen udlagt til Forretningsområderne, og ikke en central styret proces som vi tidligere har være vant til, tilbage i SKAT-tiden.

Forhandlingerne foregik ude omkring i afdelingerne mellem underdirektøren og den koordinerende TR for afdelingen.

Igen var der lagt op til at der kunne bruges op til 1% af lønsummen til varige tillæg og op til 2% af lønsummen til engangstillæg.

På sættemøderne blev der opfordret til risikovillighed hos underdirektørerne, så hele rammen kunne blive udmøntet.

I en tid med stigende opgavemængder i forhold til ressourcer, har mange ydet en rigtig stor indsats og gjort sig fortjent til et tillæg.

Mange af jer sendte skemaer ind, så der var virkelige noget at arbejde med i forhandlingerne. Rigtig dejligt at have et godt grundlag at møde op til forhandlingerne med.

De fleste steder kom vi i mål med gode resultater, der afspejlede DTS andel af tillægspuljerne. Så mange blev tilgodeset med et tillæg.

Udbetalingen af engangstillæg kom allerede inden sommerferien, hvorimod de varige tillæg lod vente på sig, og først kom til udbetaling i september, bl.a. begrundet i et stort arbejdspres i Administrations- og Servicestyrelsen.

OK 2018

Som i nok husker, var situationen omkring overenskomstforhandlingerne højspændt og udfaldet uforudsigeligt, da vi sidst holdt generalforsamling her i Ribe for et år siden.

Soveposer var blev slæbt ind i Forligsinstitutionen og ingen måtte forlade matriklen på Sankt Annæ Plads i den afsluttende fase. Der blev arbejdet koncentreret helt op til den endelige deadline for at få en af aftale landet. Det lykkedes så heldigvis d. 27. april 2018 i, hvad er må siges at være "ét minut i straffesparkskonkurrence".

Det var ufatteligt tæt på et sammenbrud, med storkonflikt til følge.

Hele forbundets konfliktkoordinering var kørt i stilling, men fik heldigvis ikke sin ilddåb. De – dertil –købte paraplyer, hænger nu rundt omkring i garderoberne til brug til og fra bilen på en regnvejrsdag 😊.

Den solidariske konfliktstøtteordningen blev heller ikke afprøvet. Ordningen bestod af dagpengesatsen, suppleret af en valgfri låneordning via Lån & Spar Bank – altså mulighed for fuld kompensation.

Vi er klar hvis det kommer til konflikt en anden gang. Så er det bare at trykke på knappen.

Hvad fik vi så ud af anstrengelserne?

Jo, det blev til en reallønssikring på 6,07% over en 3-årig periode frem til 31. marts 2021, incl. reguleringsordning på 0,47% henover perioden.

Om der bliver tale om en reallønsfremgang må vi jo se når vi når 2021. Det bliver spændende at følge ☺.

Allerede nu er der sket en "udhuling" i forhold til reguleringsordningen pr. 1. april 2019. I stedet for et aftalt og skønnet lønstigning på 1,32% incl. 0,02% i forventet positiv reguleringsordning, endte det med en reel lønstigning på 0,95%, fordi reguleringsordningen blev negativ med 0,35%, da lønudviklingen på det statslige arbejdsmarked har været mere gunstig end det private arbejdsmarked. Meget svært at forstå og endnu svære at gennemskue rigtigheden af.

Så allerede nu er vi 0,37% nede i forhold til de aftalte 6,07%.

Udover generelle lønstigninger blev det til en grundlønnsforbedring for DTS Fagkonsulenter, sats II pr. 1. oktober 2018 på 860,04 kr. om året. Denne regulering er endnu ikke effektueret, da HR afventer det endelige cirkulære fra Finansministeriet. Når det falder på plads vil reguleringen ske med tilbagevirkende kraft.

Endvidere fik vi skrevet den betalte frokostpausen ind i overenskomsten – selv om DTS i forvejen lå inde med et gammelt dokument – et stærkt papir, der dokumenterer at vi allerede havde styr på den betalte frokostpause.

Om det er sket mod betaling og hvem der har betalt, ja det blæser lidt i vinden.

Og så fik vi også Professionsbachelor i skat skrevet ind i vores overenskomst. Men herom senere.

PULS og 1:1-samtaler

Alle har nu været igennem en periode med – mere eller mindre – regelmæssige 1:1-samtaler, og står igen overfor PULS. For nogens vedkommende opdelt i 2 samtaler, da løndelen skulle være afviklet inden udgangen af februar 2019, af hensyn til, at lønforhandlingerne i år ligger tidligere end normalt.

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

Et af de største – og måske eneste – personalegode vi har som medarbejdere i Skatteforvaltningen er uddannelse eller kompetenceudvikling.

Det er vigtigt at vi løbende uddanner os, og tilegner os brede kompetencer. Dette for at bevar en god markedsværdi og ikke være sårbar når Skatteforvaltningen flytter rundt på opgaverne, netop som vi ser er tilfældet nu og frem mod 2021.

DTS har meget fokus på faglig efteruddannelse og videreuddannelse, og der er generelt stor lydhørhed i ledelsen, og der sendes mange medarbejdere på uddannelse, og budgetterne bliver hurtigt brugt.

Der er både tale om interne kurser og uddannelser, som fx på udlandsområdet med modul I til III og kurser fra Skatterevisorforeningen, men også de formaliserede uddannelser Akademi, Diplom og Master.

Så hold jer ikke tilbage.

Brug bl.a. PULS til at få klarhed over fremtidsmuligheder for uddannelse.

Giv besked til funktionslederen hvis I har specifikke uddannelsesønsker. Der kan jo være andre med tilsvarende ønsker. Hvis efterspørgslen er tilstrækkelig stor, er der basis for at oprette et hold. Så send jeres ønsker/behov ind via funktionslederen.

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

Professionsbacheloruddannelsen i skat

Professionsbacheloruddannelsen i skat blev en realitet i 2018.

De første hold blev etableret og igangsat i København og Haderslev til studiestart i september 2018, og der har været rigtig god søgning til uddannelsen, når der henses til at det er en helt ny uddannelse.

Uddannelsen må siges at være kommet rigtig godt fra start, og ambitionen er, at der fra efteråret 2019 også etableres et hold i Herning.

Der har også været en del politisk bevågenhed på uddannelsen, og en håndfuld studerende og repræsentanter fra DTS, med forbundsformand Jørn Rise i spidsen, mødtes med skattepolitisk ordfører for Socialdemokraterne Jesper Petersen i Haderslev d. 29. oktober 2018, for at give ham et indblik – fra nærmeste hold, i hvordan studiet er tilrettelagt.

Det var en god eftermiddag, hvor der også blev lejlighed til at gå i dialog med Jesper om hverdagen i Skatteforvaltningen efter etableringen af de nye styrelser.

Som kort nævnt tidligere, blev uddannelsen i overenskomstforhandlingerne 2018 indskrevet i Dansk Told & Skatteforbunds Organisationsaftale for fuldmægtige m.fl. (overenskomstansatte) samt lønaftale for tjenestemænd, på lige fod med uddannelsen Diplom i skat.

Det vil således være DTS der fremadrettet har aftale- og forhandlingsretten for studerende, der har færdiggjort uddannelsen.

Der er tale om en 3 årig SU-baseret uddannelse, men et praktikforløb i det 3. år.

Det er et håb, at Skatteforvaltningen – når den tid kommer, vil være stor aftager af praktikanter, og efterfølgende rekrutterer fra uddannelsen.

Vi har lidt tid endnu til at få bearbejdet ledelsen så det kan bliver en realitet.

Og vigtigt:

Med Professionsbacheloruddannelsen i skat under vores overenskomst, har vi nu givet DTS en mulighed for i fremtiden at bestå som selvstændig fagforening.

Lokalisering i Ribe - storum

Ombygning og renoveringen af stueetagen her på Amtsgården er i fuld gang. Tidsplanen følges, og vi forventer at 2. etape er klar til indflytning efter sommerferien.

Fløj C blev taget i brug lige efter nytår 2019. Lokalerne er lyse og moderne. Der er brugt en del penge på at optimere gunstige lydforhold. Og Designmanualen er fulgt.

Både ledere og medarbejdere har være involveret i processerne for indretning, og der har været lydhørhed fra Lokaliseringsprojektet for vores forslag. Så det har været en god proces.

Men når det er sagt, er det for nogen en stor omvæltning at sidde i storrum, i forhold til de 1 til 2 mandskontorer som flere af jer har været vant til. Og det er forståeligt. Men det er vilkårene.

Vi skal derfor forsøge at få det bedste ud af det og vise hensyn i dagligdagen, så alle kan føle sig godt tilpas. Det kommer til at tage tid, men ved fælles hjælp tror vi nok det skal lykkes.

Da vi nu er blevet Hovedkontor for Person, har der været lidt fokus fra Karins side på indretning, udsmykning og strømlining af de nye kontorarealer i fløj C. Det er noget med at der ikke må efterlades kander m.v. på reolerne, men at disse er forbehold planter i sorte pletter. For nogen en smule hysteri, at man ikke selv må være medbestemmende omkring indretning af arbejdspladsen.

Men der kan jo være noget om snakken, at der skal være en "rød tråd" gennem lokalerne. Men der er vel en grænse.

Det er som om fokus fra direktørens side er aftaget en smule, efter at Skatteministeren aflyste sit besøg, som skulle have været d. 4. marts 2019.

Det kan så være at vi i stedet kan få lov til at behandle spørgsmålet om den fremtidige indretning i Lokalitetsudvalget, hvor det – efter vore mening – vel reelt også mest hører hjemme.

Ny struktur i DTS

I forbindelse med at SKAT er blevet til en Skatteforvaltning med 7 nye styrelser, har DTS gennem længere tid arbejdet på, at ændre strukturen så vi bedst muligt matcher Skatteforvaltningen på alle niveauer.

Dette har afstedkommet mange drøftelser – ikke kun i Hovedbestyrelsen, men også blandt TR i kredsene. Det har derfor fyldt meget på vores kredsmøder, for at komme frem til den mest optimal model i forhold til at varetage medlemmernes interesser efter Forbundets grundpille nr. 1 – nærhedsprincippet.

På en ekstraordinær kongres d. 6. februar 2019 var alle TR samlet for at behandle og stemme en ny struktur på plads, og få valgt TR på vakante poster.

Udgangspunktet frem mod den ordinære kongres i 2020 er nu:

- At sikre kontinuitet på TR-posterne.
- Videreførelse af lokal, regionale og centrale repræsentation i en tid præget af flytninger af medarbejdere og opgaver i og mellem styrelserne.
- Bevarelse af de 4 regionale kredse.
- Frem mod sommer 2020, at få en løbende debat om og evaluering af strukturen med regionale kredse og styrelsesrettede TRfora, herunder sammensætningen af Hovedbestyrelsen.
- Høste erfaringer med ændret struktur og – om nødvendigt – foretage justeringer.

Da ikke alle styrelser er repræsenteret i Hovedbestyrelsen er der etableret valggrupper, hvor de enkelte styrelse har en forbindelse og et talerør i Hovedbestyrelsen.

SU i Person

D. 27. november 2018 havde vi det første SUMøde i Person – 5 måneder efter etableringen af Skattestyrelsen.

En lang periode uden et samarbejdsorgan, er ikke tilfredsstillende, men tilsyneladende et vilkår når der sker så drastiske strukturelle ændringer som at flytte et hovedkvarter fra København til Ribe.

Heldigvis har der været afholdt dialogmøder i hele perioden, både i Person med Karin Bergen, men også med underdirektørerne i afdelingerne Udland, KC, Persondata og Personprocesser. Så der har vi gjort vores indflydelse gældende. Vi ser frem til et godt samarbejde i dialogfora og SU.

DTS lokalt og regionalt

Lokalforeningen DTS Ribe-Esbjerg tegner pt. 68 medlemmer, mod 70 medlemmer ved sidste generalforsamling.

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 styrelserne i Skatteforvaltningen. Referat herfra kan I se på DTS hjemmeside.

Vi har en god og åben dialog med Anita Illum for bordenden som kredsformand for DTS Kreds II, Syd.

Udover Anita, er Allan også i Hovedbestyrelsen som forbundets næstformand, formand for TRforum Skat og fællesTR for Skattestyrelsen.

Jeg selv er udover lokalformand her i DTS Ribe-Esbjerg, også koordinerende TR i Udland og Personprocesser, og formand for fagforum Person og fællesTR for Person. Den sidstnævnte post overtog jeg fra Allan på den ekstraordinære kongres i februar 2019.

Så vi er godt repræsenteret her i Ribe.

Så hold jer ikke tilbage med at henvende jer til os, hvis I har noget I vil drøfte, eller oplever noget som I synes vi skal involveres i, så vi kan få det løftet videre af de rette kanaler.

Vi har meget fokus på, at alle har de bedste arbejdsbetingelser, både fagligt, fysisk og socialt.

Medlemsaktiviteter

Siden sidste generalforsamling har vi haft 4 medlemsaktiviteter:

- 4.-5. april 2018:
Individuelle samtaler om pensionsforhold ved faglig sekretær Jan Nørner.
18 medlemmer tog mod tilbuddet.
- 9. april 2018:
Repræsentantskabsmøde i DTS Kreds II, Syd, hvor Jørn Rise efterfølgende gav en status over ”rigets tilstand”.
- 28. august 2018:
Medlemsmøde hvor vi havde besøg af forbundsformand Jørn Rise og næstformand Allan Christensen til en dialog omkring fordele og ulemper forbundet med etableringen af de nye styrelser i skatteforvaltningen – set med medlemsbriller.
- 22. marts 2019:
Uformel reception til markering af Dansk Told & Skatteforbunds 125 års jubilæum.
Det var dejligt at se så mange medlemmer kigge forbi – og markere dagen, hvor der blev budt på kagemand og et glas, og der var gaver til alle 😊.

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

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.

Hold øje med hinanden

I tider med usikkerheder omkring arbejdssituationen og omstruktureringer bl.a. i forbindelse med etablering af de nye styrelser, kan man godt blive både fysisk og psykisk påvirket, og det kan godt komme til at gå udover og belaste den mentale tilstand.

Arbejdsglæde skabes i nærmiljøet, og samspillet mellem kollegaer er vigtig. Husk at tale sammen om de forandringer I oplever. Så tag jer tid til at tal med hinanden i enhederne, på kontorerne, med en god kollegaer eller med os. Det er vigtig at italesætte det man går og grubler over. Det kan være med til at vi kommer hele igennem på den anden side.

Pas på jer selv og hinanden i dagligdagen.

Hverdagen i Skatteforvaltningen 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, og det ved ledelsen også godt.

Fremtid

Nu har vi været langt omkring, og her til sidst vil vi lige nævne et par områder som vi i den kommende tid skal arbejde med. Nogle af opgaverne bliver:

- Nyt Skattevæsen frem mod 2021 og hvad det bringer med sig i forhold til bl.a. flytning af opgaver og medarbejdere til Ribe.
- Gennemførelse af tillægsprocessen for 2019.

Processen er allerede i fuld gang og i har alle hørt fra jeres koordinerende TR omkring processen i jeres afdeling.

Som for 2018, udgør varig tillæg op til 1% af lønsummen og engangstillæg op til 2% af lønsummen.

Tillæggene vil i år blive udbetalt inden sommerferien.

Vi følger processen tæt.

Husk at sende skemaer ind. Jeg ved at rigtig mange allerede har gjort det ☺.

- APV, MTU og LE

Lige efter Påske kommer der en ny APV, MTU og LE for hele

Skatteforvaltningen. Der bliver tale om en temperaturmåling i

Skatteforvaltningen, som Merete Agergaard ser frem til – og efterfølgende få en snak om. Og som i kan se af Intranettet, håber hun på ”ærlig snak”.

Derfor - tag godt imod spørgeskemaet og deltag. Det er vigtigt at så mange som muligt besvarer spørgsmålene – og vær ærlig og gerne med bemærkninger.

2018 har jo på mange måder været præget af omvæltninger, så det bliver spændende at se resultatet.

- Ny ferielov i 2020

Der har været en del debat omkring den nye ferielov der træder i kraft i 2020.

Juristen i DTS, Merete Berdiin har lovet at komme med nogle retningslinjer til hvordan vi skal forholde os i den forbindelse. I hører nærmere.

- OBS på stillingsopslag i Ribe frem mod 2021

Der vil løbende komme opslag til stillinger her i Ribe efterhånden som opgaver flyttes hertil fra bl.a. Haderslev, Tønder, Svendborg.

Hold jer orienteret på intranettet under ”job i Skatteforvaltningen”, hvis i føler for at prøve noget andet. For vi er ikke i tvivl om, at medarbejdere 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 endvidere udtalt, at alle interne ansøgere, der søger stillinger i Person, som udgangspunkt, skal indkaldes til samtale.