

Når vi står her til repræsentantskabsmøde plejer jeg at åbne beretningen med et tilbageblik på det sidste år – men denne gang omfatter tilbageblikket halvandet år. På sidste repræsentantskabsmøde som vi holdte i Ribe, ændrede vi vedtægterne, så møderne nu fremover er i september.

Argumentet for at flytte det, var at sprede møderne for medlemmerne. April måned er kort tid efter at alle generalforsamlingerne skal være afholdt – og i september måned, giver det god mening, at vi drøfter dagsorden til repræsentantskabsmøde/kongres afhængig af hvilket år vi har hvad. Jeg vil vende tilbage til det, når vi er færdig med selve repræsentantskabsmødet.

Når jeg nu kigger rundt – så giver vores argument åbenbart mening, for I er mødt talstærkt op i dag – tak for det.

Jeg plejer også altid at starte hvor vi sluttede sidst – det har jeg ikke lavet om på:

Vi snakkede om:

- .. at der var plads til individuelle løsninger i forbindelse med flytninger
 - det har vi fået for flere. Men vi må også erkende at vi har haft mange kampe. Som der er blevet snakket om på Hovedbestyrelsen, så *vi må konstatere, at dette har været meget vanskeligt at komme igennem med justeringer af flytteplanerne – DTS er dog af den klare overbevisning, at en gennemførelse af flytteplanerne over en længere periode ville mindske de u hensigtsmæssigheder der har været for mange af vores medlemmer*”.
- .. at vi skal sikre, at så mange af vores medlemmer får del af de 20 mio i værktøjskassen => det må man også sige vi har opnået. DTS har været rigtig flot repræsenteret på tillægssiden. Det vender jeg mere tilbage til.

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

Overenskomstforhandlingerne – OK’18

Sidst vi havde repræsentantskabsmøde fortalte jeg om det nedsatte strejkeudvalg, som skulle forholde sig til de udmeldinger, der kom fra forligsinstitutionen. Det var nervepirrende hvilken retning, det skulle gå. Det blev nogle lange dage i forligsinstitutionen – og vi kunne ikke gøre andet end at vente. Soveposer blev slæbt ind i Forligsinstitutionen og ingen måtte forlade matriklen. Der blev arbejdet koncentreret og intet kom ud før forhandlingerne blev afsluttet.

Lørdag, den 28. april 2018 blev der indgået forlig mellem parterne. Og hvad fik vi reelt ud af det:

- Reallønstigning, som blev skønnet til 4,9% – CFU-forliget har nu gjort op med diskussionerne omkring løngab mellem private og statslige lønninger
- Betalt frokostpause
- Plustid (aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver om at hæve arbejdstiden fra 37 til max 42 timers arbejde – mod lønkompensation. Der har tidligere været en sådan aftale for DTS’ special- og chefkonsulenter. Der mangler dog den formelle tiltrædelsesaftale for øvrige personalegrupper – men er det noget I tænker kunne være aktuelt, må I henvende jer til

jeres lokale TR og få en snak. (Tænk dog alle konsekvenser igennem før man vælger at gå op i tid)

- Dækningsbeløb i gruppeliv blev forhøjet (dødsfald fra 370.000 kr. til 425.000 kr.) (kritisk sygdom 100.000 kr. til 150.000 kr.)
- Kompetenceudvikling – statens kompetencefond vil sikre midler til udvikling af statens medarbejdere
- Afsat 1,5 mio. kr til udvikling af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø
- Ny ferieregler implementeres

Og flere punkter

(udflytning af arbejdspladser – flyttegodtgørelse)

(tjenestefrihed af familiemæssige årsager udvides til at omfatte 5 dage pr. barn ved hospitalsindlæggelse)

(bistand hos A-kasse ved afsked – op til to timer frihed med løn)

(cheftjenestemænd giver bedre mulighed for lønforbedringer)

Herefter var der organisationsforhandlingerne – DTS

- Vi fik overenskomstdækningen på uddannelsen professionsbachelor i SKAT. Det vil sige, at de medarbejdere vi får ansat efter denne overenskomst bliver vores medlemmer – derved har vi sikret vores fremtidige levegrundlag.
 - o Uddannelsen har sin egen hjemmeside – og måske har I læst om at vi havde en event på Folkemødet på Bornholm omkring tiltrækning til uddannelsen.
- Tillæg til tjenestemandsansatte funktionsledere
- Forhøjelse af basislønnen for fagkonsulenter Sats I og II – ca. 1.058 kr. om året. Dette venter dog stadig endelig godkendelse ved moderniseringsstyrelsen.

Etablering af styrelserne – ét nyt skattevæsen – fra 1 til 7 styrelser

På sidste repræsentantskabsmøde fortalte jeg om fra én til syv styrelser. Men siden sidst kom den endelige etablering af styrelserne – datoen var **1. juli 2018**. Det blev fejret forskelligt rundt omkring – nu er man rigtig begyndt at mærke, at hver styrelse passer sit! Direktørerne har stor fokus på egen ”butik” og måske mindre fokus på, at vi trods alt stadig er en samlet skatteforvaltning. Personligt er jeg stadig lidt skeptisk for, hvordan samarbejdet kommer til at være styrelserne imellem, men det er stadig svært at sige.

Vi kan dog fornemme, at i de huse, hvor der er flere styrelser, er der nogle steder er svært for nogle styrelser at forholde sig til, at de ikke er alene. HUS-arrangementer har dog stadig fokus på at sikre et socialt element for hele huset.

I vores kreds har vi alle styrelserne repræsenteret:

Tønder: Gældsstyrelsen

Ribe: Skattestyrelsen med Person som hovedkvarter

Haderslev: Vurderingsstyrelsen og Skattestyrelsen

Middelfart: Toldstyrelsen, UFST, Skattestyrelsen, ADST, Gældsstyrelsens hovedkvarter

Odense: Skattestyrelsen, Motorstyrelsen, Spillemyndigheden, Skatteankestyrelsen

Svendborg: Skattestyrelsen

Flytning af medarbejdere/flytteplaner/målbilleder

Vi fastholder stadig, at hvis man gav mere tid ... så ville det mindske problemerne for rigtig mange.

Vi fastholder også, at man har mistet en masse gode kompetencer ved denne beslutning – både fordi nogle vælger nye arbejdsopgaver, fordi opgaven flytter væk / nogle søger ud i det private / mange er gået på pension, måske tidligere end tiltænkt på grund af flytninger af opgaver.

Tilbage i maj måned 2018 sendte Jørn et bud til daværende skatteminister Karsten Lauritzen, hvor vi vil have fokus på:

- Usikkerhed blandet medlemmerne
- Uforståelige flytninger
- Den koncentrerede organisering (hele styrelser på bestemt steder)
- Tidsfaktoren i gennemførelsen af flytteplanen

Værktøjskassen/Ledelsesværktøjer

I forbindelse med flytningerne – ud af hovedstaden og i forbindelse med fra én til syv styrelser, fik man forhandlet en pulje penge på 25 mio. kroner til fastholdelsestillæg. Værktøjskassen vil dække både over fastholdelsestillæg, flexibel arbejdstilrettelæggelse og uddannelse, seniorordninger mm. Fastholdelsestillæg forhandles som udgangspunkt som 15% af lønnen i op til 6 måneder, enten som engangsudbetaling eller løbende – og med mulighed for forlængelse.

Jens Brøchner, Departementchefen, besluttede at man skulle fastsætte puljen til 20 mio. kroner – dog med mulighed for at vende tilbage, hvis der var behov for de sidste 5 mio. kroner. Puljen blev fordelt på de tre år ud fra hvor mange flytninger der var de enkelte år.

Vi har fået rigtig mange på listen. DTS er flot repræsenteret – dog ikke alle styrelser lige meget. Nogle steder har det været en kamp at få medlemmer på listen. Ledelsen har mulighed for at indstille medarbejdere eller hele enheder, men oplever man ikke positiv vind her, så kan organisationerne også indstille – og det har vi også gjort i stor stil.

Organisation	Total udbetaling i %	Total udbetaling i Kr.
AC	21%	3.526.512
HK	18%	2.927.809
DTS	61%	9.961.496
I alt	100%	16.415.816

Styrelse	Total udbetaling i %
ADST	7%
SKTST	64%

Beretning 2018/2019 – Kreds II, Syd

GÆLDST	7%
MOTORST	8%
TOLDST	13%
VURDST	0%
Mgl. Org	0%
I alt	100%

I juni måned var vi ved at nå bunden i den fastsatte pulje for 2019. Vi er kommet i besiddelse af et notat fra Jens Sørensen af 5. juli 2019, hvoraf det fremgår at forhandlingerne er stillet i bero, fordi puljen er brugt op.

Vi fortsætter dog stadig med at indstille til tillæg, hvis kriterierne er opfyldt. Man har godkendt kriterier og det vil ikke være korrekt pludselig at ændre principper. Det er vores opfattelse – og her er vi enige med HK og AC – at de må få de sidste 5 mio. kroner i puljen – de må i hvert fald finde penge. Det har været vores budskab !!

Struktur

Når vi lige har rundet skatteforvaltningens struktur og etablering af nye styrelser – så bliver vi også nødt til at kigge indad i vores egen struktur i DTS. Og det gjorde vi ved at der i februar 2019 var indkaldt til en ekstraordinær kongres. Det skyldes at vi gerne ville have en struktur, der matchede skatteforvaltningens struktur.

Det betød, at ændring af vedtægterne var på dagsorden og blev vedtaget i Horsens. Vedtægtsændringerne i februar 2019 betød, at man valgte af fastholde den oprindelige hovedbestyrelse, fordi det var vigtigt med kontinuitet – og fordi det vil være en kort periode at foretage nyvalg, fordi der skal ske valg i kongresåret – som er i 2020.

Vi er sikre på, at I nok ikke har mærket nogen forandring – I vil altid stadig have mulighed for at henvende jer til den, I ønsker – en lokal TR, en koordinerende for Underdirektørområder – eller fællestillidsrepræsentanten som er formand for hele styrelsen (i skattestyrelsen dog fællestillidsrepræsentanter for fagområderne).

Man inddelte styrelserne i valggrupper og det viste sig, at sammensætningen i valggrupperne betød at der var en repræsentation i den oprindelige hovedbestyrelse. Man valgte dog at udvide hovedbestyrelsen med en person, fordi der ikke var en repræsentation af valggruppe 3, som består af Motorstyrelsen og Toldstyrelsen. Kim Andersen, formand for Toldstyrelsen blev valgt ind i hovedbestyrelsen som repræsentation af den valggruppe.

Valggrupperne sikrer, at alle styrelser er repræsenteret af et hovedbestyrelsesmedlem og samtidig er fire kredse repræsenteret af et hovedbestyrelsesmedlem. Det er derfor, jeg står her – som repræsentant for Kreds Syd.

Kredsbestyrelsen er sammensat at alle valgte tillidsrepræsentanter fra Syddjylland og Fyn. I Haderslev flyttede Tine Todsén med opgaven til Horsens, som hører under kreds Nord. Det betød



at Haderslev måtte vælge en ny tillidsrepræsentant og i den forbindelse kom René Winzor i bestyrelsen.

I Svendborg valgte Peter Jørgensen efter mange års arbejde i Skat, at gå på pension. Det betød at de i Svendborg valgte Helle Risom ind i bestyrelsen.

Efter den ekstraordinære kongres i 2019 var der internt i DTS en del kritik af vedtægtsændringerne, blandt andet fordi man ikke havde haft nok mulighed for at komme med input.

Der blev samtidig givet håndslag på, at man ville evaluere den besluttede struktur fra november 2018 frem mod den ordinære kongres i 2020. Kritikken af den nye struktur har gjort, at der er nedsat en strukturarbejdsgruppe, som skal arbejde på en struktur, der vil passe både til skatteforvaltningen og internt i DTS – helt ud til medlemmerne. Jeg deltager som hovedbestyrelsesmedlem i denne gruppe.

Drøftelserne er nu, om kredsene stadig skal bevares og være en del af hovedbestyrelsen. Eller om alle styrelser skal være repræsenteret i hovedbestyrelsen – store som små. Det er også her, I kan give jeres mening tilkende til jeres lokale formand.

APV/MTU/LE

Før sommerferien blev APV/MTU/LE rullet ud i hele skatteforvaltningen. Tillidsrepræsentanterne har nu modtaget rapporterne og der er dialog i gang i de forskellige SU'er og dialogfora – men her er det også vigtigt, at I kommer til os, hvis der er noget, I ønsker at vi skal fremføre som jeres talerør. I har altid mulighed for at drøfte forholdene med en tillidsrepræsentant – og hvis det er nødvendigt; personalerådgivningen.

Skatteforvaltningen har en nultolerance for mobning, chikane og vold. Har I oplevelser i den retning, så gå i dialog med jeres funktionsleder, arbejdsmiljørepræsentant, os eller en kollega, så der kan tages hånd om det, for det er ikke acceptabelt. Ledelsen har også stor fokus på det og bakker op omkring det. Det er primært din arbejdsmiljørepræsentant, der tager sig af udfordringerne i relation til det fysiske arbejdsmiljø.

Rapporterne viser desværre også flere, der svarer at de oplever stress. Vi er pressede rundt omkring i hele organisationen. Vi skal løbe hurtigere – der bliver ikke tilført ressourcer, men flere opgaver. Det er noget af det, vi fortsat bliver ved med at påpege og råbe op omkring.

Vi har faktisk flere gode muligheder for at hjælpe medarbejdere, der er på vej til at få eller har fået stress. Vi har gode redskaber til at forebygge og behandle – men det er vigtigt, at I alle hjælper med at være opmærksom rundt omkring ved jeres kollegaer – vi kan ikke opdage det hele. Det er så vigtigt at I lytter til jeres krop og de signaler, den sender. Det er sværere at samle en op, der er faldet fremfor at tage det i opløbet.

Jesper Rønnow indførte i sin tid en "designmanual", som nu har fået navnet som indretningsguide. Som I alle har oplevet, så prøver man flere steder at omdanne husene til storrumskultur med

backoffice og frontoffice. Nogle huse, har dog ikke kunnet opfylde guiden, men rigtig mange huse opleves der flere og flere, der skal sidde på kontor sammen. Det giver en del udfordringer, for vi er ikke ens. Nogen fryser – andre har det for varmt. Nogle larmer når de taler – andre har brug for ro hele tiden. Det er derfor vigtigt, at man får snakket om det på de enkelte kontorer – det er ok at sige fra – det er vigtigt at alle trives. Trives man ikke – er det ikke sjovt at gå på arbejde. Vær søde at vise hensyn men vigtigst af alt – tal med hinanden om, hvad der er vigtigt for at få samarbejdet på kontoret til at fungere.

Kompetence

En ny uddannelse – professionsbachelor i skat - er startet i 2018. Som nævnt fik vi ved overenskomstforhandlingerne overenskomsten på uddannelsen. Det betyder en sikring af medlemstilgang til Dansk Told- og Skatteforbund i fremtiden.

I 2018 startede der hold op i Haderslev og København – og fra 2019 kom endnu en by til, nemlig Herning. Der er 168 studerende i gang i alt.

Uddannelsen henvender sig til både advokatbranchen, revisionsbranchen og Skatteforvaltningen. Vi glæder os til at få nye medlemmer ind i vores butik.

Tidligere skatteminister Karsten Lauritzen har udtrykt opbakning til uddannelsen, ligesom ledelsen i Skatteforvaltningen har sagt ja til at tage en del af de studerende i praktik, samt se positivt på de færdige bachelorer i forbindelse med fremtidige jobopslag.

For jer i dagligdagen, så er der også mulighed for efteruddannelse. Lad jer ikke bremse af et nej fra jeres leder – det kan jo være, at vi kan finde økonomi andre steder, f.eks. FUSA-midler eller fra statens kompetencefond. Det er derfor vigtigt, at I til PULS snakker om bevarelse af jeres markedsværdi ved at tage uddannelse – enten akademi, diplom eller master. Det er ikke nødvendigt at tage en fuld uddannelse, da det er muligt at tage enkeltfag.

PULS og 1:1-samtaler

Alle har nu været igennem en periode med – mere eller mindre – regelmæssige 1:1-samtaler og en PULS-samtale.

Jeg 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.

Seniorordninger

Seniorer over 60 år. Det er muligt at søge om en seniorordning efter værktøjskassen, som gælder for flytteramte. Forskellen her i forhold til den øvrige vurdering er, at man skal være/har været flytteramt.

Er man ikke flytteramt men er du 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 rundt omkring over 60 år være en kritisk kompetence, fordi I har høje kompetencer og besidder den viden, der skal til for at få løst vores opgaver driftssikkert. Gå i dialog med jeres funktionsleder – møder I modstand gå til en tillidsrepræsentant og få en dialog om det. Det kan jo være, at vi kan være behjælpelige.

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 Skatteforvaltningen. I kan læse mere i Serviceboksen, hvor procedurerne er nærmere beskrevet.

Hjalmar Brantings Plads

Jeg kan heller ikke undgå at komme ind på, at Forbundet i januar 2019 flyttede fra Hjalmar Brantings Plads til nye lejemål i Jernbanegade. Personligt et vemodigt farvel til en smuk ejendom, men det vigtigste er, at sekretariatet er glade for det nye og det tyder det heldigvis på, at de er.

Tanken er, at DTS skal indgå i et sekretariatsfællesskab med Politiforbundet og CS (Centralforeningen for Stampersonel) på sigt. Tidshorisonten er fortsat lidt usikker.

Det vil I dog ikke komme til at mærke noget til i det daglige. Vi vil fortsat have vores eget sekretariat, som kender vores butik. Så må vi se hvordan det hele bliver i fremtiden, men at kunne leje sig ind i lokaler, hvor man kunne være fælles om mødelokaler og styrke relationerne på det politiske plan bedre.

Hvad der nok rører jer mest er – så mistede vi en lejlighed i København. Og ja der er rigtig mange, der har spurgt, om vi får en anden. Det er givet videre, men det er ikke helt så nemt at finde lejligheder i København, der må bruges til udlejning som feriebolig. Men man ved jo aldrig

Tillægsforhandlinger 2019

Vi har rundet både tillægsforhandlinger i 2018 og 2019. De fleste styrelser har holdt det i foråret, men UFST har delt det over to gange – og spillemyndigheden har det her til efteråret.

For de syv styrelser, har man generelt fastlagt, at der igen i 2019 kunne bruges op til 1% i varige tillæg og 2% i engangstillæg. Det har været op til den enkelte direktør, hvordan man ville udmønte beløbene – generelt i skattestyrelsen har man brugt op til rammen. Gældsstyrelsen besluttede, at de kun ville bruge op til 0,85% til varige tillæg og op til 2% i engangstillæg.

Tillæggene er udmøntet med lønnen for juni måned. Alt i alt konkluderede vi i DTS, at forhandlingerne var gået godt, men at der er tårne på en rose. Der har været en evalueringsproces både for DTS's vedkommende men også generelt i alle styrelser.

Det vigtigste vi kan sige er, at det er så super vigtigt, at I klæder jeres tillidsrepræsentant godt på. Skriv et skema, hvor I uddyber, hvorfor I mener der skal falde et tillæg til jer.

Opnår I ikke et tillæg, som ønsket – så skal det følges op med en samtale med jeres funktionsleder, hvor der skal ske en forventningsafstemning. Spørg ind til, hvad der skal gøres for at man kan komme i betragtning næste år – så må de give nogle konkrete pejlemærker, I kan gå efter.

Vi gør hvad vi kan – men der er tale om en forhandling!

Kredsarbejdet

Vi mødes i kredsbestyrelsen en gang om måneden forud for hovedbestyrelsesmøderne. Her drøfter vi netop jer ... hvad sker der rundt i husene, hvordan får vi flyttet medarbejderne godt med arbejdsopgaven til et nyt hus – eller får et medlem flyttet godt til en anden enhed eller helt anden styrelse.

Vi har et godt samarbejde og selv når ting ser allermest sort ud, så er der plads til at finde grinet frem – for ellers tror jeg ikke vi overlever på den lange bane. Vi griner ikke ad hinanden men med hinanden – for der er mange ting, vi bliver nødt til at grine af.

Kommunikation

Kommunikation er vigtigt – og det kan altid gøres bedre. Det har været et emne, som har været oppe at vende på flere kredsmøder og hovedbestyrelsesmøder. For når man drøfter struktur – bliver man også nødt til at drøfte kommunikation. Hvordan få vi informationer ud til tillidsrepræsentanterne – og hvordan får vi relevant information ud til medlemmerne – og hvem gør hvad? Vi drøfter det sideløbende med strukturarbejdet.

Er der informationer, I savner fra kredsen? Eller fra andre dele af DTS's struktur, så tøv ikke med at tage fat i en af os, så vi kan bringe input ind i det videre arbejde med strukturen og kommunikationen internt i og ud af DTS.

Ny minister

Den 7. maj 2019 udkrev daværende statsminister Lars Lykke Rasmussen valg. Det betød, at vi har sagt farvel til Karsten Lauritzen og nu god dag til Morten Bødskov.

Nu venter vi spændt på, hvad han ønsker at arbejde for – der er ingen tvivl om, at vi/DTS ønsker flere ressourcer primært til kontrol, men også til alle de kundevendte opgaver, som i dag er nødlidende. Vi er tidligere blevet lovet 1000 yderligere medarbejdere.

Vi er blevet rigtig mange nye medarbejdere i organisationen – men når man kigger på organisationsdiagrammerne ved etablering af styrelserne pr. 1. juli 2018 – og nu et år efter – er alle de nye medarbejdere ikke tilført produktionen alene. Man har i høj grad styrket stabsfunktionerne i alle styrelserne. Vi savner fortsat produktionsmedarbejdere, hvis vi skal genoprette tilliden til borgerne.

Fællestillidsrepræsentanterne i DTS har hver især skrevet et ønske til deres styrelse i det seneste medlemsblad til Morten Bødskov. Nu må vi se, om han kvitterer og reagerer på det.

Fremtiden

Så vil jeg til at runde af – og der plejer jeg jo at tænke lidt ind i krystalkuglen ... eller kunne man måske bare det? Men hvad ønsker vi os det næste år frem:

- Mon ikke de fleste rent faktisk ønsker arbejdsro
- At vi har fået hjulpet så mange som muligt at vores medlemmer godt til et nyt hus, for dem der er blevet flyttet – eventuelt med brug af værktøjskassen
- At vi formår at skabe noget socialt i husene selvom der mange steder er kommet rigtig mange nye kollegaer
- At man har fundet flere penge til værktøjskassen for resten af 2019 – og at beløbet for 2020 slår til

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 alt !!