



Emne	Kredsbestyrelsesmøde
Dato	Mandag, den 9. november 2020
Tid	09.15-12.30
Sted	Teams
Mødedeltagere	Anita Illum, Hans Holmer, Tine Todsen, Tina Iversen, Kim Jensen, Torben Baun, René Winzor, Torben Elian, Bjarne Andersen, Birgit Elnegaard, Jacob Bork, Helle Riisom og Martin Rodam
Referent	Martin Rodam

Dagsorden	
1) Velkomst – (O)	Godkendelse af dagsorden. Praktiske oplysninger for mødet.
2) Opmærksomhedspunkter (D)	Vi har defineret nogle opmærksomhedspunkter – er der mere, vi skal have på listen: 1) Åbenhed mellem HB og kredsbestyrelse mv. 2) Sygefravær/samtaler, følges løbende op i valafdelingerne, beskyttelse af medlemmerne 3) Brug af værktøjskassen <i>Opmærksom på Jan Nørners mail om brug af "værktøjskasse" ved flytning til de nye centre – ny blanket.</i> <i>Forslag om nyt emne under dette punkt: Trivsel</i>
3) Status fra valgenhederne (D-O)	Hvad er der sket i valgenhederne siden sidst – erfaringsudveksling herunder også tilbagemeldinger om corona. <i><u>Svendborg:</u> ingen større udfordringer med hjemsendelse ifm corona. Sidemandsoplæring foregår fysisk på adressen. Kontorchef Leo Lebek går på pension, giver anledning til omorganisering i EC, der arbejdes der på pt. Der er nye stillingsopslag på vej til "udland", der bliver tale om 10 stillinger.</i> <i><u>Haderslev:</u> der er enkelte medarbejdere der møder ind fysisk en gang imellem. Udfordring ifm. udkørsel (kontrol af social dumping), der er tilfælde hvor medarbejdere har været ude hvor der har været konstateret corona. René har dialog med ledelsen.</i> <i><u>Spillemyndigheden:</u> afholder virtuelle sociale arrangementer. Udfordringer med udkørende medarbejdere der mangler opgaver, kører pt. ikke ud pga. corona. 3 medarbejdere, med udfordringer med at arbejde hjemme, har mulighed for at møde ind.</i> <i><u>Tønder:</u> Ingen stramninger vedr. corona, medarbejder med kritiske funktioner møder ind fysisk, også nye ifm. onboarding og forskellige andre. Kan møde ind fysisk af hensyn til drift mv., i grupper af 3 personer. Der er pt. 60-65 medarbejdere der møder ind.</i>

	<p><u>Ribe:</u> Udsendt nyhedsbrev, anmodet om tilbagemeldinger fra medlemmerne. Der laves individuelle løsninger ved udfordringer ved hjemsendelse. Fysisk undervisning ved onboarding. Sidemandsoplæring. Der arbejdes med "bobler ordninger", hvor der kan mødes en 1 gang om ugen.</p> <p><u>Fredericia:</u> der er en del medarbejdere der møder ind fysisk. Ikke umiddelbart udfordringer.</p> <p><u>Middelfart:</u> sendt medlemsbrev ud, hvor medlemmer kunne melde tilbage, der er ikke modtaget tilbagemeldinger.</p> <p><u>Padborg/Told:</u> Der sker mange omorganisering pt. i Told. Scannerteam er flyttet fra Århus til Padborg, giver anledning til uro blandt de involverede medarbejdere. Genopslag af stilling som underdirektør i Told. Skærpelse af tidsregistrering i afd. i Billund – der er dialog. Corona giver ikke anledning til udfordringer.</p> <p><u>Odense:</u> I KC foregår oplæring af nye medarbejdere fysisk. Der er en del medarbejdere der møder ind fysisk i Lerchesgade, og ledelsen i huset er tilsyneladende ikke helt enig om hvor mange/få der møder ind samtidigt.</p>
<p>4) Personalepolitikken</p>	<p>Efter Anettes gennemgang af den overordnede personalepolitik, skal vi lige vende de spørgsmål, der blev stillet i powerpoint, som Anette har sendt ud:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold/intention med politikken – kan den ses? Er der en tydelig Skatteministerie-profil i politikken? Give teksten en "værditest" (faglighed-ansvar-samarbejde-udsyn) "Det i midten" – hvor er der behov for mere tydelighed? <p><i>Ingen yderligere bemærkning</i></p>
<p>5) HB-dagsorden (D – B)</p>	<p>2. Godkendelse af referat</p> <p>3. Konstituering</p> <p><i>God ide af få alle styrelser repræsenteret i arbejdsmiljøudvalget og generelt i de forskellige udvalg som dækker bredt i Skatteforvaltningen.</i></p> <p>4. Mødeplan <i>En snak om fysiske kontra virtuelle møder – ellers ingen bemærkninger</i></p> <p>5. Opfølgning på kongressen – budskaber <i>Ingen bemærkninger.</i></p> <p>6. Covid-19-situationen <i>Brug af corona kode ifm. medarbejders udfordringer med børns hjemsendelse mv. Generelt er der brug for en mere ensartet tilgang i Skatteforvaltningen til hvad der kan lade sig gøre for de enkelte medarbejdere under hjemsendelsen.</i></p> <p>7. Personalepolitik <i>Ikke yderligere bemærkninger.</i></p>

	<p>8. OK '21 <i>Udfordring med prioritetsrækkefølgen af de specielle krav – ellers ingen bemærkninger.</i></p> <p>9. FL '21 <i>Ingen bemærkninger.</i></p> <p>10. Kompetence generelt – herunder opfølgning fra kongressen <i>Ingen bemærkninger.</i></p> <p>11. Arbejde mellem jul og nytår <i>Det har været et mærkeligt forløb, uden involvering af foreningerne, ift. denne beslutning om at der skal være åbent på telefonerne mellem jul og nytår, håber det giver anledning til forbedringer ved fremtidige lignende sager.</i></p> <p>12. TR-aftalen – evaluering <i>Ingen bemærkninger.</i></p> <p>13. Lederaspirantforløb <i>Ingen bemærkninger.</i></p> <p>14. Personsager</p> <p>15. Regnskab – månedsregnskab til og med oktober måned <i>Ingen bemærkninger.</i></p> <p>16. Tillæg til forbundsformanden</p> <p>17. Nyt fra sekretariatet</p> <p>18. Nyt fra udvalg, TR-fora og kredse – skriftligt materiale modtages gerne</p>
<p>6) Orientering fra afdelinger (O)</p>	<p>Koordinerende og TR-formænd kan orientere til fælles interesse. Orientering om arbejdsmiljø og kompetence.</p> <p><u>EC</u>: <i>der har ikke været afholdt dialogmøde siden sidst, der er gang en omorganisering ifm. at kontorchef går på pension, og der er skal ansættes nye medarbejdere, som kræver ansættelse af ny funktionsleder.</i></p> <p><u>Jura</u>: <i>udmelding om merarbejde, frivillig tilmelding – der er lavet en aftale mellem DTS og Jura omkring afvikling af flex i den periode hvor man har merarbejde. Der afholdes SU-møde sidst i november.</i></p> <p><u>KC</u>: <i>ifm beslutning om arbejde mellem jul og nytår: afholdt møde med underdirektøren, hvor man har diskuteret forløbet optil beslutningen, og problemerne med at der kan skaffes frivillige nok til opgaven.</i></p> <p><u>Borger</u>: <i>planer om yderligere ressourcer i Næstved og Rønne</i></p> <p><u>DC Tønder</u>: <i>Ledelse har fokus på sygefravær, ønske om at TR bliver involveret i udmelding om spørgsmål om sygdom. Der skal ansætte funktionsleder, ifm. man går fra 3 til 4 afdelinger i "udland". Gode erfaringer med onboarding.</i></p> <p><u>Personprocesser</u>: <i>dialogmøde i december. Udlån af medarbejdere</i></p>

	<p><u>Person</u>: artikel om hjemmearbejde fra Karin Bergen. Snak om diverse midler, som ikke bliver brugt i disse corona tider (hus-midler, lagkage mv.)</p> <p><u>Udland</u>: ny udlandsenhed i Randers, fordeling af nuværende medarbejdere til ny enhed. Ny funktionsleder til enhed i Høje Taastrup. Holder korte møder med underdirektøren vedr. udfordringer med corona.</p> <p><u>Vurdering</u>: uddannelse i nyt system (E&G) er gået i gang. Ledelsen har fokus på trivslen ifm. hjemmearbejde.</p> <p><u>DC Middelfart</u>: der afholdes uformelle møder med underdirektøren vedr. trivsel mv. Deltager i budgetmøde, udmelding om at budget til nye kompetencer for 2021 allerede er brugt.</p>
7) Orientering fra formanden	<p>Orientering fra kredsens formand</p> <p>Nye kalendere for 2021 kan bestilles ved Anita. Jørn/Allan vil gerne deltage i virtuelle medlemsmøder.</p>
8) Eventuelt	<p>Plads til åben debat / orientering</p>