

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe-Esbjerg for perioden 24. marts 2021 til 10. marts 2022



Endnu et år er gået, og COVID-19 har igen fyldt en del og begrænset os i vores handlefrihed i hverdagen.

Vi har i længere perioder været hjemsendt, men knap så restriktivt som tidligere, da der denne gang har været muligheder for at møde ind i mere eller mindre omfang, efter hvad myndighederne anbefalede var muligt.

Derudover har året været præget af flere organisatoriske forandringer og flytninger, som har skabt en ny hverdag for mange.

Traditionen tro tager vi lige en rundtur i hvad vi har oplevet i den forgangne periode.

COVID-19

Som jeg indledte med, har COVID-19 pandemien fyldt meget i vores liv, både arbejdsmæssigt og privat, og sat en del begrænsninger i vores handlefrihed.

Det er efterhånden blevet en hverdag hvor Corona er med på slæb. Vi følger myndighedernes anbefalinger. Derfor har der i perioder været lukket mere eller mindre ned for fysisk fremmøde. Fra total nedlukning i perioder, blev det meldt ud, at 20% måtte møde ind. Gradvist blev det trappet op til fuldt fremmøde, som det er i dag.

Hvis det var nødvendigt med mere fremmøde, for at kunnet varetage opgaverne, har det været muligt. Fx i de situationer hvor oplæring krævede fysisk tilstedeværelse for at opgaven kunne håndteres.

Hen over vinteren blev det obligatorisk at skulle fremvise gyldigt Corona-pas – mod forlangende – for at kunne møde ind. Det gav lidt udfordringer i forhold til de ikke-vaccinerede, der løbende skulle have opdaterede corona-tests. Men ellers fornemmer jeg det er gået gnidningsfrit.

Pandemien kører stadig derude, men med dalene smittetal.

Situationen ændrede sig, og alle restriktioner blev fjernet pr. 1. februar 2022. Det betyder nu at vi alle har mulighed for at møde ind på arbejdspladsen som før Corona.

Nu kan vi se fremad – foråret er på vej og alle restriktioner er væk. I hvert fald for en stund. Vi må se hvad fremtiden bringer.

Fremtidens arbejdsplads

Vi står nu i en situation, hvor vi igen skal til at vænne os til at være mere på arbejdspladsen. En situation der er udfordrende for mange. For arbejdet på hjemmekontoret har gjort, at man er meget følsom for den støj og uro der er på kontorerne. Og det er jo lidt bekvemt at spare køreturen til Ribe. Så det vil betyde en ændret hverdag.

Der skal findes en gangbar vej, så vi kan få skabt en ny ”normal” hverdag. For hvad er en normal hverdag på fremtidens arbejdsplads?

Ja, det er en debat vi skal have. For det er der nok lige så mange meninger om som vi er ansatte 😊. Men det er vigtigt at vi får det drøftet, og vi får talt om en kodeks for adfærden på kontoret, så vi kan være i det alle sammen.

Det virtuelle arbejde er kommet for at blive – heldigvis for det. For ellers havde vi jo ikke lært noget af hjemsendelserne.

Der har hen over perioden været en undersøgelse på vej fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i forhold til de erfaringer der er gjort under Corona-hjemsendelserne. Rapporten kom – med lidt forsinkelse – i efteråret 2021 med nogle overordnede betragtninger, som i korthed omhandler 4 principper for hjemmearbejde:

- Hav fokus på opgaven
- Mulighed for hjemmearbejde er en ledelsesbeslutning
- Tænk langsigtet
- Skab en attraktiv arbejdsplads

Rapporten har været drøftet i HSU og heldigvis er det blevet til, at omfanget af hjemmearbejde er noget vi drøfte på enhedsniveau, og finde løsninger der passer ind i forhold til opgaver, ressourcer og kompetencer.

3 Derfor vil vi også komme til at opleve mange forskellige måder, at mulighederne for hjemmearbejde bliver håndteret på rundt omkring i afdelingerne og enhederne.

Når det er sagt, skal vi også have fokus på kulturen på arbejdspladsen og hvordan vi plejer den i fremtiden – samtidig med at vi også skal gøre plads til den virtuelle hverdag. For kultur er vigtig i omgangen med hinanden i hverdagen.

Og så skal vi huske, at vi jo i bund og grund er ansat på adressen i Ribe, og at hjemmearbejde ikke er en ret men en mulighed.

Jeg er fortrøstningsfuld i forhold til fleksibelt arbejde i fremtiden og at der findes løsninger, som vi alle kan være i.

Sig endelig til hvis i oplever uhensigtsmæssigheder. Jeg står klar til at hjælpe.

Organisatoriske ændringer i Person

Ledelsesspændet i Person har længe været alt for stort, hvorfor Kundecenteret pr. 1. maj 2021 – sammen med kommunikationskontorer i Towers og økonomifunktioner i Ringkøbing, flyttede over i et nyetableret selvstændigt fagområde Borger og Virksomhedskontakt. Som direktør blev David Fjord Nielsen hyret ind fra Schweiz, med kontor i Towers.

Inden sommerferien blev det meldt ud, at underdirektør for det tidligere Kundecenter (nu Borgervejledning), Brian Paust Nielsen, medio august 2021 forlod Skattestyrelsen til fordel for et nyt job i Færdselsstyrelsen som vicedirektør. Formentlig som en konsekvens af at han måske følte sig forbigået, da der skulle ansættes en direktør i Borger og Virksomhedskontakt. På Intra skrev Brian bl.a.:

”Jeg har fået en unik mulighed for at foretage et karriereskifte til en anden spændende samfundsopgave, hvor jeg samtidigt får et ledelsesmæssigt avancement til at blive en del af en styrelsesdirektion. Det har jeg et stykke tid ønsket at prøve kræfter med.”

Så kan man jo selv tolke 😊

I en overgangsperiode, blev kontorchef Allan Vestergaard Hansen midlertidig indsat som fungerende underdirektør i Borgervejledning, indtil en ny underdirektør Søren Bork pr. 1. januar 2022 tiltrådte stillingen, nu med kontor i Odense. Så nu er der ikke længere en direktør i Borgervejledningen i Ribe.

Siden er Person blevet endnu mere smal, efter at Ejendomscentret i Svendborg er blevet en del af Vurderingsstyrelsen pr. 1. september 2021, så ansvar og alle forhold om ejendomsvurdering og beskatning af ejendomme samles i Vurderingsstyrelsen.

Nærmest hen over en nat blev den beslutning taget. Lige inden, var det ellers besluttet at der skulle indlåsnes ressourcer – den anden vej – fra Vurderingsstyrelsen til at hjælpe til med opgaverne i Ejendomscentret i fm. prøvevurderingerne, men det blev trukket tilbage.

Forhold om ejendomme der vedrører erhvervs-, person og selskabsbeskatning i øvrigt bliver i Skattestyrelsen. Så der vil fortsat være snitflader over til Person, som skal håndteres der, bl.a. ansvaret for opkrævning af beregnede ejendomsskatter via forskuds- og årsopgørelsessystemet.

Personprocesser blev også splittet op i to afdelinger, Personprocesser og Procesudvikling. Hele procesområdet i Person er kendetegnet af mange it-systemer, komplekse tværgående processer og svær lovgivning, hvorfor det er nødvendigt at sikre fokus på de tværgående opgaver. Ledelsesspændet var ganske enkelt blevet for stort og komplekst, hvorfor en opsplittning var nødvendigt for at skabe balance i opgaveporteføljen.

Så hovedet vokser stadig, med flere direktører og underdirektører. En udvikling der er svær at ændre på i en kompleks, og til tider uigennemskuelig organisering.

Fra 1 til 7 styrelser har i hvert fald ikke gjort det enklere – nærmere tvært imod.

Ny strategi frem mod 2025

Nu er vi i år 4 efter opdelingen i 7 styrelser tilbage i juli 2018. Derfor er det også tid til igen at have fokus på en ny strategi, som sjovt nok kan huskes på blåt én sætning: ”tilbage til fremtiden” 😊

Det er vel sådan det er i en moderne organisation, at strategier forandres over tid. I kan se oplevelser fra Persons strategiske univers på Persons hjemmeside: [Strategi for personbeskatning 2022-2025 \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com).

Den hidtidige strategi havde sigte på, at få Skattestyrelsen godt etableret med fokus på klart ansvar, fælles forretningsmodel, proceskortlægning, tværgående beslutningsstrukturer og prioriteringsmekanismer, og der er sket meget siden etableringen.

Det er et godt grundlag for at ændre fokus til en mere forretningsorienteret strategi, der retter sig mod at udvikle og understøtte Skattestyrelsens kerneopgaver.

Kerneopgaven, at opkræve korrekte skatter og afgifter, er den samme, som skattevæsenet har haft i hundreder af år. Strategi 2025 opstiller seks strategiske målsætninger for, hvordan vi skal udvikle og understøtte kerneopgaven set i lyset af den tid og de udfordringer, vi står overfor.

Strategi 2025 er en udviklingsstrategi, der handler om at ruste Skattestyrelsen til fremtiden.

Helt centralt er der seks strategiske målsætninger, der er fælles for hele Skattestyrelsen. Strategien forankres i fagområderne, og i forlængelse heraf ligger det strategiske arbejde.

Det er i de enkelte fagområder og de tilhørende underdirektørområder, at de seks strategiske målsætninger skal omsættes til konkrete fokusområder. På den måde sættes der fokus på udviklingen af fagligheden og driften på tværs af de mange forskellige områder i hele organisationen.

I har alle hørt om de seks strategiske målsætninger i Meretes nytårskur i januar 2022. Karin Bergen har også været på rundtur via Teams og fortalt og været i dialog med medarbejderne i Person, og jeg ved at man i Borgervejledningen har et møde om det senere på måneden.

I får lige de 6 målsætningerne her:

- Vi skal være på forkant med fremtidens skatteopkrævning
- Vi skal styrke brugen af tredjepartsdata
- Vi skal styrke kontrolarbejdet og bekæmpelsen af organiseret svig
- Vi skal brugerorientere vores vejledning
- Vi skal sikre forretningsudvikling gennem intelligente it-løsninger og regelforenkling
- Vi skal være én af Danmarks allerbedste arbejdspladser.

Det er ambitiøst og en ordentlig mundfuld. Hvis i har lidt tid i overskud, kan i jo dykke ned i strategien via hjemmesiden, som jeg henviste til i starten af dette punkt 😊.

Primo maj 2021 blev vi i Lokalitetssudvalget i Esbjerg præsenteret for plantegningerne over Nørregade 63, som fremadrettet skulle huse det nye skattecenter i etape 2 i regeringens plan for styrkelse af skattekontrollen.

Vi blev involveret i sidste øjeblik, inden indretningen blev låst fast, men synes trods alt at resultatet af renoveringen har givet nogle gode arbejdsbetingelser, som er bygget op omkring Skatteforvaltningens Indretningsguidens generelle principper for aktivitetsbaseret indretning, med udgangspunkt i kontorarbejdspladsen med tilhørende støttefaciliteter, som fx møde- og fleksrum.

Men som det altid er når der skal findes lejemål, er det lige i underkanten i forhold til den plads der er behov for. Derfor er der også allerede udfordringer med at få m² til at slå til, i hvert fald i Borgervejledningen. Det arbejdes der så på at finde en løsning på.

Bemandingen af Skattecenter Esbjerg, skulle som udgangspunkt ske ad frivillighedens vej i forhold til de 4 enheder fra Ribe der skulle etableres i Esbjerg – 2 fra Udland og 2 fra Borgervejledningen.

Kabalen faldt på plads, og ifølge Karin Bergen – var det en succes. Men man skulle dog ud at spørge flere gange – før det magiske antal på små 80 medarbejdere havde tilkendegivet at de gerne ville med deres opgave til Esbjerg.

For dem der tilkendegav første gang der bliver spurgt, kan det siges at de tog med frivilligt. Men allerede anden gang der bliver spurgt, får det en snært af at der ligger lidt pres bag.

Lokalerne var klar til indflytningen primo oktober 2021, og udover de 2 enheder fra Udland og de 2 enheder fra Borgervejledning, er der også en kontrolenhed i Udland under opbygget, af erfarne og nye medarbejdere, samt en helt nyetableret enhed med små og mellemstore selskaber.

Den officielle indvielse var d. 25. oktober 2021 med – daværende – skatteminister Morten Bødskov, Merete Agergaard og Karin Bergen.

Esbjergs borgmester Jesper Frost Rasmussen og hele byrådet deltog også i åbningen.

Det var tæt på kommunevalget, så måske derfor den store interesse fra lokalpolitikere.

Flytninger i Ribe

Som følge af etablering af Esbjerg og flytninger dertil, har vi lige pludselig fået mere plads at boltre os på. Der er flyttet lidt rundt. Bindende svar er flyttet fra bygning A til bygning C, Udland Styring & Kvalitet er flyttet den anden vej sammen med Persondata.

Borgervejlednings Plan & Styr er flyttet "hjem" igen til vante rammer på 1. sal.

Men der er stadig god plads rundt omkring, så der er muligheder for at gøre plads til flere ansatte – og forhåbentlig medlemmer af DTS.

Håber alle at i trives i jeres arbejdsmiljø.

APV/MTU/LE 2022

I februar var det muligt at besvare spørgeskemaerne vedr. APV, MTU og Lederevaluering. Håber at alle har svart, da det er et rigtig godt redskab til at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og en høj deltagelse er vigtig for det videre arbejde.

Ved godt at vi i lange perioder har arbejdet hjemmefra, og at det måske gør at det har været svært at besvare spørgsmålene. Men det er vigtigt at vi ytrer os. Og her er en kærkommen lejlighed til at gøre det anonymt.

Resultaterne vil blive "granske" og der vil blive fulgt op på resultaterne og taget fat der hvor tingene halter. Jeg vil gerne være garant for – som medlem af DTS Arbejdsmiljøudvalg, at det er en opgave som vi i udvalget vil påtage os at dykke ned i.

Arbejdspres

Generelt er der et stort arbejdspres rundt om i afdelingerne, og det er ikke blevet mindre efter at samfundet har været igennem flere nedlukninger gennem de sidste par år, samtidig med at vi også har fået mange nye kollegaer, som også kræver ressourcer, at få sat ind i opgaverne på en ordentlig måde.

Arbejdspres er nok noget der er kommet for at blive, da der hele tiden er stigende mandtal, sagspukler og krav fra samfundet, som gør at der hele tiden er nok at rive i.



HUSK! Det er ikke vores ansvar at vi når i mål.

Det er lederens ansvar at prioritere opgaverne, og stå på mål.

Jeg ved godt det kan være svært i en travl hverdag hvor der er pres fra alle sider – borgere, kollegaer, omverdenen. Men det er ikke til diskussion!

Så lad være med at påtage jer det ansvar.

Til måske at tage noget af presset for dem der bruger meget tid på oplæring af nye kollegaer, er der en hjælpende hånd på vej.

Der er et arbejde i gang med at etablere et kompetenceakademi (i daglig tale Fælles onboardingprogram i Person), som skal sikre, bred oplæring af nye medarbejdere, så de hurtigere skaber værdi og samtidig oplever succes i jobbet. For at skabe dette fundament tilbydes både forskellige introduktionsmoduler og faglige moduler, der giver viden om hele personbeskatningsområdet.

Samtidig skal Persons Kompetenceakademi sikre, at alle medarbejdere har adgang til relevant efteruddannelse. I den kommende tid søsættes også en procesforuddannelse.

Hurtig oplæring og løbende efteruddannelse af medarbejdere er en god investering.

I kan se mere ved at gå ind på Persons SharePoint side under Persons kompetenceakademi.

Formaliseret uddannelse

Kompetenceakademiet er et skridt i den rigtige retning, men gør ikke det hele. Der er fortsat behov for, at ny rekrutterede medarbejdere uden skattefaglig baggrund, bibringes skattefagligheden gennem formaliserede uddannelsesforløb, fx Diplom i skat, Masterfag m.v.

Det er ikke holdbart, hvis erhvervelsen af de skattefaglige kompetencer primært forankres ved sidemandsoplæring fra erfarne medarbejdere. Og slet ikke når man i Skatteforvaltningen ser ind i et stort rekrutteringsbehov de kommende år.

Fra DTS opfordrer man til, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed der er vigtig i udførelsen af kerneopgaverne, og det virker til at arbejdet har givet pote.

6 Fx Professionsbachelor i skat, der netop er en målrettet uddannelse, som retter sig mod den faglighed, der er behov for bredt i Skatteministeriets styrelser, og det er derfor vigtigt at understøtte, at uddannelsen bliver populær blandt de unge, der står overfor at skulle vælge uddannelse.

Andre overvejelser kunne være ansættelser i uddannelsesstillinger, hvor Diplom i skat bliver omdrejningspunktet for den faglige udvikling, i stil med det den tidligere ”fuldmægtiguddannelse” i ToldSkat.

Så muligheder er der i forhold til styrkelse af den dybe faglighed som er vigtig i forhold til at løse kerneopgaverne.

Professionsbachelor i skat

Som jeg lige har nævnt, er uddannelsen i fokus hos ledelsen, da man kan se fordele ved at rekruttere fra uddannelsen bl.a. på grund af fagligheden (det er jo en skattefaglig uddannelse). Så det forventer DTS sig meget af.

De første studerende fra uddannelsen – som pt. kan læses i Haderslev, Herning, Randers og København, blev færdig i januar, og omkring 24 har allerede fået job i Skatteforvaltningen, og flere blev endda ”headhunted” inden de havde fået deres eksamen. Det tegner godt for fremtiden.

Også praktikanter og studentermedhjælpere er i høj kurs. Men vi skal være hurtige – for ude i det private blandt revisorer og advokater har man også set mulighederne.

Så en opfordring herfra til ledelsen: se at få lavet nogle aftaler med de studerende om bl.a. studenterjobs og praktikforløb. Det er en ideel vej til at få skabt interessen hos de unge til at prøve kræfter med vores organisation – også i fremtiden.

PULS og 1:1-samtaler

Der er i øjeblikket gang i PULS-samtalerne rund om i enhederne, hvor lønsamtalen også er et vigtigt element. Tag samtalen og få en dialog om mulighederne for at komme i betragtning til tillæg. Vi er i høj kurs rundt omkring, som følge af vores store anciennitet og store og brede faglige viden.

Som noget nyt, har Skattestyrelsen i år besluttet, at udviklingsplanen er gjort elektronisk og formålet er at afdække og aftale konkrete

kompetenceudviklingsaktiviteter. Den elektroniske udviklingsplan kan kun tilgås af dig og din nuværende leder.

Jeg fornemmer konceptet – også med 1:1-samtalerne, forløber efter hensigten og at værktøjet anvendes ud fra intentionerne om dialog der skaber trivsel, performance og udvikling. Via samtaler, skabes rammerne for arbejdet, og sikre en løbende dialog og forventningsafstemning med lederen om hvilke skridt der giver bedst mening i arbejdet.

HUSK, at det også her er vigtigt at få en snak med funktionslederen omkring uddannelsesønsker og retning for udvikling, og få klarhed over fremtiden.

Jeg hører fra ledelsen, at PULS også kan bruges til at få en dialog om karrierevej i Skatteministeriet.

Der har i år, enkelte steder, været lidt forvirring i forhold til lønsamtalen og aftale om merarbejde til special- og chefkonsulenter. En forvirring vi allerede havde forudset da man lagde de 2 processer på samme tidspunkt.

Men lad mig gøre det helt klar!

Lønsamtale og løntillæg er en proces. Honorering af merarbejde for special- og chefkonsulenter er en anden proces, som ikke har noget med hinanden at gøre. Det er 2 separat samtaler, med hver deres begrundelse og midlerne kommer også 2 forskellige steder fra. Og det ene udelukker ikke det andet.

Sig til hvis i oplever udfordringer.

Tillæg 2021 og 2022

Tillægsforhandlingerne i 2021 forløb efter bogen, og der blev indgået aftaler hele vejen rundt. Stort set hele rammen på 1% til varige tillæg og 2% til engangstillæg blev udmøntet, og der blev gennemført en del oprykninger og udnævnelser.

Processen for 2022 er i gang og der er skrevet ud til alle medlemmer om processen i de enkelte styrelser, fagområder og afdelinger. Vi er nu i den forberedende fase og er ved at gøre klar til forhandlingerne, der skal gennemføres i april.

Som for de foregående år, er rammen fortsat 1% af lønsummen til varige tillæg og 2% til engangstillæg. Så der er noget at gøre med.

 Det er nu i skal indsende indstillingsskemaer. Fristerne varierer lidt, alt afhængig af hvilken afdeling man er i.

For Borgervejledning og Persondata er det d. 17/3, Personprocesser d. 15/3 og Udland var d. 8/3. Har i ikke fået udfyldt et skema endnu kan det stadig nås.

Jeg vil som altid opfordre til at indsende indstillingsskemaet, også selv om i til lønsamtalen får at vide af funktionslederen, at i er indstillet til tillæg.

Det hænder, at lederen indstiller flere end der er penge til. Så kan man risikere at blive frasorteret uden at forhandleren får at vide, at du har været indstillet af din leder.

Forhandleren har svært ved at bringe personer i spil som ikke har gjort opmærksom på sig selv.

Forhandlingen foretages af den koordinerende TR for afdelingen. Det betyder at det er svært for forhandleren at kende alle medlemmer. Så også af den grund er det vigtigt at sende skemaet ind.

Forhandlerne vil gøre hvad de kan for at så mange som mulig får et lønløft. For der er ved at være et lønefterslæb.

Mange af de nye kollegaer der bliver ansat – primært dem på AC-overenskomst, som vi bruger tid og kræfter på at lærer op, og som langt hen ad vejen løser de samme opgaver som os, bliver indplaceret på en løn der ligger tæt op ad, eller over den løn som mange af jer erfarne har brugt mange år om at komme op på. Det er et faktum, da de bliver indplaceret ud fra den uddannelsesmæssige baggrund de kommer ind med – ja, og så et det jo også et spørgsmål om at forhandle sig til en indplacering – udbud og efterspørgsel.

Derfor vil de der blive rift om de sparsomme varige tillæg der er i puljen. For rigtig mange af jer fortjener en lønudvikling for den store indsats i yder i hverdagen og for at komme på niveau, både lønmæssigt og advancementsmæssigt.

Så det er nu der skal sættes ind.

Samarbejdssystemet – SU og dialog

Vi holder kvartalsvise møder i SU Person med dagsorden og referat. Grundet Covid-19 har alle møder været afholdt virtuelt, hvilket jeg ikke synes har været optimalt.

Der er mere dynamik og engagement i et fysisk møde end et virtuelt møde, så jeg håber på at vi snart igen kan mødes fysisk.

Emnerne der diskuteres i dette regi, er af mere overordnet karakter. Så det der er tale om mere formelle møder.

Der afholdes temamøder, hvis der er emner der er relevante at gå mere i dybden med.

I april har vi i SU Person et kursus med Samarbejdssekretariatet, hvor vi bliver klædt på til de roller vi hver især har i Samarbejdsudvalget. Et ønske vi fra medarbejder-siden har haft i flere år, men grundet Covid-19 er det først muligt at gennemføre kurset nu. Det bliver godt lige at få ridset rammerne op, så vi alle har det samme fundament for arbejdet i SU.

Modsat SU, er der mere ”kød” på de uformelle dialogmøder – både i Fagområderne og i Afdelingerne.

Her er der ikke nogen formel dagsorden og vi bruger møderne til gensidig orientering, og der går mere i dybden i forhold til hvad der sker i hverdagen i afdelingerne. Her er vi tættere på ”sagernes kerne”, og derfor har vi lettere ved at gå i dialog med direktørerne og underdirektørerne.

Der er plads til at være uenig og have forskellig indgangsvinkel til problemstillinger.

Generelt er der en god dialog og samarbejdet fungerer godt og i en god tone.

Den nye fælles personalepolitik

Politikken er bygget op omkring de tidligere elementer i personalepolitikken og er med til at sætte rammerne for kulturen på arbejdspladsen, samtidig med at værdi-sættet skal være med til at samle os på tværs af styrelserne.

Den giver en vigtig retning for, hvordan arbejdspladsen tegnes indad og udad til, og da den er værdi- og holdningsbaseret, fordrer den til en løbende og reel dialog i hverdagen.

Vi har i SU Person drøftet personalepolitikken og haft fokus på bl.a.:

- God ledelse
- Flexibilitet i tilrettelæggelsen af arbejde
- Høj faglighed og personlig udvikling

Den skal ud at leve og bruges. Så gå ind og kig og gør den til en del af hverdagen. For det er nu op til os, enheden, afdelingen, forretningsområdet, styrelsen at sørge for, at personalepolitikken bliver omsat til handling.

Valgenhed Ribe og Esbjerg

Ved etableringen af Skattecentret i Esbjerg, skulle der tages stilling til hvorledes DTS fremadrettet skulle repræsenteres i Esbjerg.

Forbundet værner om nærhedsprincippet, da det er bedst for medlemmerne i hverdagen, at der er en lokal TR på adressen som man kan gå til.

Jeg skrev derfor ud til de medlemmer der skulle flytte til Esbjerg for at gøre dem klart, at der inden udgangen af marts 2022 skulle findes en permanent løsning i forhold til hvordan organisering skulle se ud på den lange bane. Indtil da, ville medlemmerne i Esbjerg fortsat hører under Valgenhed DTS Ribe-Esbjerg.

Det optimale ville være at der blev valget en lokal TR i Esbjerg, med selvstændig valgenhed.

I slutningen af januar fik jeg en oplysning om at der muligvis var en, som gerne ville stille op til TR-posten i Esbjerg.

Jeg fik en god snak med Hetty Møller fra SMS-17, som gerne ville prøve kræfter som TR. Hun kunne se vigtigheden af, at der var en lokal TR i Esbjerg – også fordi det er en nyetableret adresse.

Jeg indkaldte til et stiftende Valgmøde d. 10. februar 2022. Med hjælp fra Ole Pedersen fra DTS i København, fik vi på sikker vis stiftet Valgenhed DTS Esbjerg og Hetty blev valgt.

Valgenheden udgør, udover de 24 medlemmer i Nørregade, også 2 toldere på Taurusvej.

Jeg har lovet Hetty at hjælpe hende i gang med opgaverne, så hun kan komme godt ind i rollen.

Efter etablering af Valgenhed Esbjerg, er vi i DTS Ribe nu 40 medlemmer.

Medlemstallet har lagt meget stabil de senere år, men det "siver", da lidt.

Stagnationen har ikke været så voldsomt, fordi der trods alt er lidt tilgang via Diplom i Skat, men det kan ikke opveje afgangene fra medlemmer der går på pensioner.

På sigt håber vi på at der også kan komme tilgang i Ribe via rekruttering fra Professionsbachelor i skat.

Så der er lidt optimisme at se i forhold til medlemstilgang i fremtiden.

Hold jer ikke tilbage, men brug mig hvis I har noget vi skal drøfte, eller oplever noget som I synes jeg skal involveres i. Så kan jeg bringe det frem via de rette kanaler.

Jeg er meget optaget af, at medlemmerne har de bedste arbejdsbetingelser, både fysisk, fagligt og socialt.

DTS i Syddanmark

I Kredsbestyrelsen i Kreds II, Syd holder vi månedlige møder hvor tillidsrepræsentanter fra Syddanmark mødes på tværs af afdelinger, fagområder og styrelser til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

Et netværk der er vigtigt, også set i lyset af, at jeg er alene om at være tillidsrepræsentant i Valgenheden her i Ribe.

Derfor er jeg også glad for den mulighed jeg har for løbende dialog og sparring med TR-kollegerne i hverdagen, hvis jeg har en problemstilling, hvor jeg har brug for et godt råd. Så jeg får det til at fungere.

Vi har en god og åben dialog i kredsen, hvor alt kan drøftes.

Anita Illum, som er kredsens repræsentant, bliver klædt på til at varetage vores interesser i Hovedbestyrelsen.

Seniorordninger

Jeg underskriver fortsat en del seniorordninger – både de 12 seniordage for 62-årige, og ned i tid og løn med fuld pensionsindbetaling for de 60-årige.

Dog har der været en periode hvor tendensen lidt var, at det var svære at få en ordning.

Jeg bragte det derfor op i SU Person på et møde i oktober, hvor jeg spurgte om personledelsen var blevet mere restriktive i forhold til at indgå seniorordninger. Karin Bergen udtalte at det ikke var tilfældet – nærmere tvært imod, da man var meget villige til at indgå aftaler.

Efterfølgende fornemmer jeg, at det igen er lettere at få en aftale igennem. Så det havde en effekt lige at få det italesat.

Hold jer ikke tilbage, hvis i har alderen og ønsket om at få en ordning. Gå i dialog med funktionslederen. Og i er også altid velkommen til at involvere mig i processen.

Pt. pågår der drøftelser med ADST, hvor de 3 formænd og Claus Henrik Larsen, direktøren for ADST, forhandler omkring formuleringen i Serviceportalen i forhold til ”kritiske kompetencer”. Et levn fra tiden med Jesper Rønnow Simonsen, dengang hvor vi var under reduktion.

Nu er der et andet fokus, hvorfor kriteriet ikke længere er relevant. Hvad der sættes i stedet som formulering er endnu ikke på plads.

I overenskomsten 2021 blev der indføjet en seniorbonus, hvor man fra og med det kalenderår hvor man fylder 62-årige, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige løn. Seniorbonussen udbetales en gang årligt ved først kommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb, med ret til at konvertere seniorbonussen til 2 seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag. Valget træffes for ét år ad gangen.

Varsel om seniorbonus fremgår allerede af lønsedlen for dem der er fyldt 62 år eller bliver det i år.

Cirkulæret træder i kraft 1. april 2022. Der er dog ikke enighed om udmøntningen, mellem MEDST og Centralorganisationerne, hvilket betyder at cirkulæret indtil videre alene bygger på arbejdsgiverens fortolkning.

Det betyder, at de som vælger at konvertere bonussen til seniordage, først kan afholde dagene i 2023. Vælges indbetaling til pensionsbidrag vil det ske ved første lønudbetaling i 2023.

Der vil på et senere tidspunkt – når perterne har fortolket færdig, kommen en endelig udmelding i forhold til den praktiske administration af aftalen.

Medlemsaktiviteter

Siden sidst har det været sparsomt med medlemsaktiviteter i valgenheden, fordi Covid-19 – i lange perioder – har gjort det umuligt at mødes fysisk:

- Generalforsamling 2021 blev erstattet af en skriftlig valghandling med frist d. 19. marts 2021, og beretning blev efterfølgende sendt ud på mail til alle.
- Medlemsmøde den 7. september 2021, hvor Jørn Rise stillede op til dialog om hverdagens udfordringer i Skattestyrelsen i en Corona-tid.
- Repræsentantskabsmøde i DTS Kreds II, Syd den 23. september 2021 her i Ribe.

Jeg har i perioden løbende sendt mails ud til alle medlemmer med diverse orientering og medlemsinformationer.

I er altid velkommen til at kontakte mig hvis der er noget jeg kan være behjælpelig med. I en tid med Covid-19, med isolation og hjemsendelse i lange perioder, kan komme ar på krop og sjæl, som der kan være behov for at få talt om.

Kom også gerne med inspiration til aktiviteter. Der sker så meget i en travl hverdag – både af positiv, men også af negativ karakter, som der kan være behov for at tale om eller mødes om.

Jeg vil også gerne opfordre til at bakke op omkring de arrangementer som HUS og personaleforeningen arrangerer. Der er kommet mange nye kollegaer de seneste år, så det er en god mulighed for at blive rystet sammen, og skabe gode sociale relationer. Det er til gavn for os alle – også i hverdagen.

Fremtiden, og hvad der bl.a. er fokus på

- Der er TR-seminar d. 15-16. marts 2022 i Herning, hvor alle TR i DTS mødes til drøftelse af forskellige emner og erfaringsudveksling. Med fokus på faglighed blandt forbundets medlemmer.
- I sidste uge skrev jeg ud om et webinar som PFA afholder for DTS-medlemmer på 58 år og derover d. 31. marts 2022 vedr. karrieren som senior og pensionsplanlægning. Håber at det er noget der har relevans. Er man forhindret i at deltage i webinarret, bliver det optaget så der er mulighed for at se det efterfølgende.
- Tillægsprocessen 2022 er i gang og afsluttes i april. Jeg håber det bliver en succes og der kommer mange tillæg og oprykninger til medlemmer.
- Jeg vil følge de Onboardingforløb der er sat i søen. Giver det det udbytte som man forventer og aflaster det dem, som har været med til den massive sidemandsoplæring.
- Har fuld Fokus på arbejdsmiljøet efter vi er startet op igen efter lange perioder med hjemmearbejde.
Hvordan kommer det til at fungere med fremmøde og hjemmearbejde på ”fremtidens arbejdsplads”, herunder evt. udfordringer der kan opstå når der igen bliver fyldt op i storrummene. Og ikke mindst hvordan får man kulturen i enhederne bygget op igen, også efter at der er kommet en del nye til.
- Løbende fokus på arbejdssituationen, arbejdsopgaver ctr. ressourcer.
- Kontoletape 3.
I 2022 er det jo Ringe og Slagelse som skal huse de 2 nye skattecentre. Adresserne er bestemt, men bemandingen og fordeling af opgaver diskuteres fortsat i Direktionen.
Skal samme fremgangsmåde benyttes som i Esbjerg?
Der er økonomi pr. 1/4-2022, så mon ikke der snart meldes noget ud. Har hørt at der kommer en udmelding indenfor 14 dage.
Tja, denne gang bliver vi jo ikke involveret – det er ikke lige i nærmiljøet 😊.
- Og så er der arbejdet med at analysere resultaterne af APV/MTU/LE 2022.

Hold øje med hinanden

Det er blevet en tradition i beretningen at komme ind på dette afsnit. En god vane, for det er et vigtigt afsnit – synes jeg.

Nemlig, at vi i en travl hverdag giver os tid til at:

- Holde øje med hinanden
- Gå i dialog med hinanden
- Grin sammen 😊
- Mødes til samvær og dialog

Hverdagen i Skatteforvaltningen er fyldt med alt for mange opgaver – og ofte konstant skiftende opgaver – til for få hænder, selv om vi får mange nye kollegaer hen ad vejen.

Derfor er det vigtig at være i dialog med kollegaerne omkring det der fylder. Det kan være en måde at komme igennem svære tider.

OG TIL DIG MED OVERSKUDET

Husk, at de kolleger, der synes nede, hver dag løber en mental maraton. Det er hårdt arbejde at være ramt af modløshed, og det kan synes uoverstigeligt at række ud.

Så ser du en kollega, der synes ramt, så vær gerne den, der først rækker ud og tilbyder et lyttende øre, en hjælpende hånd eller en støttende bemærkning.

Kom også gerne til mig – jeg vil meget gerne hjælpe med at få hverdagen til at fungere optimalt. For det er enormt vigtigt at vi har en velfungerende hverdag – det er en vigtig faktor for at vi trives og har det godt.

Lad os have løbende dialog.

Jeg deltager i fora på flere niveauer – både i Skattestyrelsen, Person og i DTS, hvor viden kan være med til at gøre arbejdspladsen og opgaveløsningen mere optimal.

Det gælder om at gøre indflydelsen gældende der hvor der er mulighed for det.

Så hold jer ikke tilbage.

”Tak for jeres tid” 😊