

## Generalforsamling DTS Valgenhed Svendborg den 23.3.2022 kl. 16.00

Dagsorden:

1. Valg af mødets dirigent, sekretær samt stemmetællere

Rolf Larsen blev valgt som dirigent, Helle Riisom som sekretær. Stemmetællere afventer nødvendigheden heraf.

2. Bestyrelsens beretning – bilag 1

Der var ingen kommentarer til beretningen.

3. Orientering om valgenhedens interne regnskab og budget.

Regnskab og budget administreres i "store" DTS, hvorfor der ikke er yderligere til dette pkt.

4. Indkomne forslag

- Forslag om ændring af vedtægter, se vedhæftet bilag 2.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget som fremlagt.

5. Valg af tillidsmand og 1 stedfortræder, jf. § 6 stk. 2 og DTS-vedtægter § 11 stk. 2.

Martin I Rodam blev genvalgt som tillidsmand og Helle Riisom som stedfortræder.

6. Valg af formand

Martin I Rodam blev genvalgt

7. Eventuelt.

Der blev spurgt til GDPR og scanning af Corona pas – da det var aktuelt. Helle bringer spørgsmål videre.

Dirigenten takkede for god ro og orden og konstaterede generalforsamlingen for slut.

29/3-2022



Dirigent Rolf Larsen

29/3.22



Sekretær Helle Riisom

# Bestyrelsens beretning for DTS-valgenhed Svendborg for perioden marts 2021 til 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 organisatorisk forandring, som har eller måske vil resultere i en ny hverdag for mange.

Vi tager lige en rundtur i hvad der bl.a. har rørt sig 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.

## Bilag 1

Hvis det var nødvendigt med mere fremmøde, for at kunne 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.

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.

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

## Bilag 1

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 drøfter på enhedsniveau, og finder løsninger der passer ind i forhold til opgaver, ressourcer og kompetencer.

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

## **Bilag 1**

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 her på Bryghusvej, 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.

## **Overgangen fra SKTST til VURDST**

Den 1. september blev EC til Driftscenter 4, og vi overgik alle sammen til at blive en del af VURDST. Udmeldingen kom med meget kort varsel, og vi i DTS var desværre ikke en del af processen i forhold til overgangen til VURDST.

Udmeldingen var som I alle ved, at vi overgik 1:1, med de samme opgaver som vi havde i august. Der forestår stadig arbejde med at afklare forskellige snitflader, i forhold til hvem der fremover løser forskellige opgaver. Derudover er det med en vis spænding, at man imødeser DC4's opgaver i fremtiden.

## **Bilag 1**

### **APV/MTU/LE 2022**

Her 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 ”gransket” og der vil blive fulgt op på resultaterne og taget fat der hvor tingene halter. Jeg er sikker på at Arbejdsmiljøudvalget i DTS vil tage fat på de områder som giver anledning til bekymring.

### **Arbejdspres**

Generelt er der et stort arbejdspress rundt om i afdelingerne, 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, men HUSK! Det er ikke vores ansvar at vi når i mål.

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

## **Bilag 1**

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.

## **Uddannelse**

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.

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.

## **Bilag 1**

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 ”headhuntet” inden de havde fået deres eksamen. Det tegner godt for fremtiden.

### **PULS og 1:1-samtaler**

PULS-samtalerne rundt om i enhederne er formentlig overstået, jeg håber i har benyttet jer af af muligheden for en lønsamtale. Tænker at I er i høj kurs rundt omkring, som følge af vores store anciennitet og store og brede faglige viden.

Som noget nyt, er 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.

Samtidig tages der nu udgangspunkt i People Review og min fornemmelse er at konceptet er forløbet efter hensigten og at værktøjet anvendes ud fra intentionerne om dialog der skaber trivsel, performance og udvikling.



## **Bilag 1**

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.

## **Tillæg 2021 og 2022**

Tillægsforhandlingerne i 2021 forløb efter bogen, og der blev indgået aftaler hele vejen rundt. Hele rammen på 1% til varige tillæg og 2% til engangstillæg blev udmøntet.

Processen for 2022 er i gang og der er skrevet ud til alle medlemmer om processen og 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 hvis i ikke allerede har gjort det.

Det vil for vores vedkommende være en anderledes proces end tidligere i EC, hvor der blev forhandlet lokalt og ud fra husets egen lønsum. Nu bliver det en samlet forhandling for hele VURDST, men forhåbentlig med et tilfredsstillende resultat for DTS.

## **Bilag 1**

### **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.

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, alle sammen at sørge for, at personalepolitikken bliver omsat til handling.

### **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 vigtig, også set i lyset at, at jeg er alene om at være tillidsrepræsentant i Valgenheden her i Svendborg.

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

## **Bilag 1**

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**

I overenskomsten 2021 blev der indføjet en seniorbonus, hvor man fra og med det kalenderår hvor man fylder 62-år, 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 parterne har fortolket færdig, komme en endelig udmelding i forhold til den praktiske administration af aftalen.

## **Bilag 1**

### **Medlemsaktiviteter**

De sidste par år har det været sparsomt med medlemsaktiviteter i valgheden, fordi Covid-19 – i lange perioder – har gjort det umuligt at mødes fysisk og vores Generalforsamling for 2021 blev erstattet af en skriftlig valghandling.

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. 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 det 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.

### **Hold øje med hinanden**

HUSK, at selvom vi har en travl hverdag, også giver os tid til at:

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

## Bilag 1

Hverdagen er fyldt med mange opgaver – og ofte konstant skiftende opgaver.

Derfor er det vigtigt 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 - 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 VURDST 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.

## **Bilag 2**

**Tillidsrepræsentant Martin Illum Rodam stiller nedennævnte forslag til ændring af valgenhedens vedtægter og fremtidige arbejde:**

### **Forslag:**

De gældende vedtægters §§ 1-10 ophæves, og erstattes af en forretningsorden.

Forslag til forretningsorden fremgår nedenfor side 2-3.

### **Begrundelse:**

De gældende vedtægter afspejler ikke længere de faktiske forhold, fx på følgende områder:

1. der er ingen bestyrelse, og
2. der er få medlemmer, og
3. der er kun én tillidsrepræsentant, og
4. der er ingen selvstændig formue, økonomi og budget.

På denne baggrund er der ikke længere grundlag for opretholdelse af de gældende vedtægter, der stiller en lang række formelle krav, som er uden reelt indhold.

Vedtægterne foreslås erstattet af den foreslåede forretningsorden, der til fulde opfylder tillidsrepræsentantens og medlemmernes behov, se side 2-3.

Forslaget til Forretningsorden er overensstemmende med § 11 i forbundets vedtægter, hvoraf det fremgår, at valgenheden frit kan vælge, om den enkelte valgenhed arbejder efter egne vedtægter eller efter forbundets vedtægter kombineret med en forretningsorden godkendt af hovedbestyrelsen.

Bemærk, at den foreslåede model, dvs. erstatning af gældende vedtægter med den godkendte forretningsorden, også praktiseres i andre valgenheder.

Forbundet har godkendt nærværende forslag til vedtægtsændring.

Svendborg, den 11. marts 2022

Martin Illum Rodam

Tillidsrepræsentant

## Bilag 2

### Forslag til forretningsorden for Dansk Told & Skatteforbunds Valgenhed Svendborg

#### ”Forretningsorden for Dansk Told & Skatteforbunds Valgenhed Svendborg

Ifølge § 11, stk. 4 i Dansk Told & Skatteforbunds vedtægter arbejder bestyrelsen i valgenheden efter en forretningsorden godkendt af hovedbestyrelsen.

#### Valgenhed Svendborg

Valgenheden omfatter medlemmer af DTS på adresser, der i henhold til § 11, stk. 1 i forbundets vedtægter fremgår af appendiks til vedtægterne.

Medlemmer af chefkredsen er ikke en del af Valgenhed Svendborg.

#### Valgenhedens formål:

Valgenhedens formål er:

- At virke som faglig organisation tæt ved medlemmerne.
- At repræsentere medlemmerne og formidle kontakten i forhold til Dansk Told & Skatteforbund – kredsene, tillidsrepræsentantfora og forbundet – samt til andre organisationers lokalafdelinger eller foreninger ved lokaliteten.
- At arbejde lokalt for forbedring af medlemmernes løn-, trivsels-, miljø- og arbejdsmæssige vilkår.
- At fremme og styrke samarbejdet og sammenholdet mellem medlemmerne indbyrdes og mellem samtlige ansatte ved lokaliteten.

#### Bestyrelsens sammensætning

Valgenheden ledes af en bestyrelse, som udgøres af valgenhedens tillidsrepræsentanter.

Valg af tillidsrepræsentanter sker på et medlemsmøde i henhold til § 12, stk. 1 i forbundets vedtægter.

Medlemsmødet afholdes inden udgangen af marts måned hvert år, og valget sker for et år.

Bestyrelsen ledes af en formand, der er valgt på medlemsmødet blandt de valgte tillidsrepræsentanter.

I det omfang, der er valgt mere en én tillidsrepræsentant ved valgenheden, vælges eller konstitueres der en næstformand, som varetager formandens funktioner, når denne er forhindret.

De gennemførte valg skal snarest meddeles forbundets sekretariat.

#### Bestyrelsens opgaver

Bestyrelsen skal arbejde i overensstemmelse med valgenhedens formål.

Der er ingen krav til, at bestyrelsen afholder et vist antal formelle bestyrelsesmøder.

## **Bilag 2**

Arbejdet i bestyrelsen kan tilrettelægges som en løbende dialog eller mailkorrespondance mellem bestyrelsesmedlemmerne.

I det omfang bestyrelsen afholder egentlige bestyrelsesmøder, skal der udarbejdes referat af mødet, som udsendes til medlemmerne.

I det omfang, der er uddelegeret forhandlingsret til valgenhedens bestyrelse, udøves den af formanden i nært samarbejde med de øvrige bestyrelsesmedlemmer.

Valgenhedens formand indgår i bestyrelsen for Dansk Told & Skatteforbund Kreds II (Syd). Øvrige tillidsrepræsentanter kan deltage i bestyrelsesarbejdet efter behov.

Alle bestyrelsesmedlemmer indgår i et tillidsrepræsentantforum i Dansk Told & Skatteforbund på baggrund af deres organisatoriske tilknytning til Skatteforvaltningens styrelser.

Bestyrelsen kan anmode kredsbestyrelsen, et tillidsrepræsentantforum eller forbundets sekretariat om bistand i forbindelse med varetagelse af medlemmernes interesser.

Bestyrelsen har ansvaret for at meddele forbundets sekretariat, hvis medlemmer af valgenheden tager deres afsked eller flytter til et andet tjenestested.

### **Kontakten til medlemmerne**

Bestyrelsen har ansvaret for at være bindeleddet mellem det enkelte medlem og forbundets øvrige enheder – kreds, tillidsrepræsentantforum, hovedbestyrelse og sekretariat.

Bestyrelsen har gennem deltagelse i arbejdet i kredsen et særligt ansvar for at sikre, at medlemmer under et styrelsesområde, som ikke er repræsenteret ved en tillidsrepræsentant i valgenheden, får varetaget deres interesser gennem tillidsrepræsentanterne i tillidsrepræsentantforum for den pågældende styrelse.

Valgenhedens bestyrelse skal informere medlemmerne om valgenhedens arbejde og har en forpligtigelse til at være i løbende dialog med medlemmerne omkring aktuelle emner i relation til medlemskabet af Dansk Told & Skatteforbund og ansættelsen i Skatteforvaltningen.

Bestyrelsen kan f.eks. være sparringspartner og vejlede medlemmerne vedrørende spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold samt være bisidder ved personalesager.

Valgenheden afholder medlemsmøder, når bestyrelsen vurderer, at der er et behov – eller hvis 1/3 af medlemmerne fremsætter ønske om et møde.

Indkaldelse til medlemsmøde skal så vidt muligt ske med mindst en uges varsel.

Medlemsmøder, hvor der skal foretages valg af tillidsrepræsentanter, skal dog indkaldes med mindst 14 dages varsel i henhold til § 11, stk. 2 i forbundets vedtægter.”