

# Referat

**Emne:** Kredsbestyrelsesmøde, DTS, Kreds ØST

**Formål med mødet:** Behandle, orientere, drøfte og beslutte omkring nyt fra kredsene, omkring materiale til HB-møde.

**Anvendelse af mødets resultat:**

Behandle, drøfte og beslutte omkring dagsorden til HB møde/TR-konference tirsdag/onsdag/torsdag den 7. / 8. / 9. juni 2022. Materiale udsendes direkte fra forbundet.

Gennemgang af eventuelle bemærkninger til meddelelser fra valgenhederne, der skal løftes til HB. Skriftlige indlæg fra valgenhederne deles forud for mødet.

**Data om mødet**

**Dato:** torsdag den 2. juni 2022

Tid: 09:30 – 15:30.

**Sted:** Skattecenter Fredensborg

**Forbered og medbring:**

Udsendt materiale fra forbundet, vedrørende dagsorden til ordinært HB møde tirsdag/onsdag/torsdag den 7. / 8. / 9. juni 2022.

Udsend meddelelser fra din valgenhed og læs de øvrige meddelelser om samme.

**Referent:** Jette Quaade

**Mødedeltagere:**

1. Henrik Møller, mødeleder
2. Claus Rossing TEAMS
3. June Jonasson
4. Adnan Feim
5. Jan Erik Dahl TEAMS
6. Susanne Brixum
7. Lene Højlund
8. Jette Quaade
9. Morten Dannemann TEAMS
10. Henrik Lüthje
11. Jan Magnusson
12. Søren Lind Nordestgaard
13. Heidi Østerballe
14. Jette Thorsen
15. Jens Norlund Jensen TEAMS
16. Ulla Kær Andersen
17. Kim Andersen
18. Henrik Michaelsen
19. Carsten Lagoni
20. Linda Severinsen

Afbud:

1. Tina Charlotte Olsen
2. Jane Hegvald
3. Marie Daugbjerg

**Dagsorden:**

1. Velkomst

Henrik bød velkommen.

Søren orienterede om dagens arrangement.

2. Godkendelse af dagsorden.

Der er ikke skrevet ud til medlemmerne, og derfor springes punkt 6 over.

Vi skal have en snak om årets tillægsforhandlinger på opfordring fra Allan. Der skal gives tilbagemelding til HB i næste uge. Hvornår gør vi smartest det? Emnet tages som punkt 6.

Herefter blev dagsorden godkendt.

3. Opfølgning fra sidste KB-møde

1. Facility Management.

Vi har stadig udfordringer med ISS, specielt i forhold til afregninger der ikke kan rettes direkte til DTS, men derimod går til Skattestyrelsen hvor medarbejderen sidder. Der er også større udfordringer omkring kvaliteten af maden og muligheden for at bestille ved siden af den planlagte menu.

	<p>2. Der kræves 80 timers overarbejde af chef- og specialkonsulenter i UFST. Der må ikke sættes skøn under regel. Der ses tendenser til at der er tale om en forpligtelse og at der skal leveres 80 timer. Det er en tendens der ligger på funktionslederniveau, UDIR kender ikke til noget til udfordringerne. I Toldstyrelsen har man ikke set nogen udfordringer.</p> <p>4. Afregningsblanket Der har været udfordringer med at finde blanket i TEAMS og der har været afholdt kursus for alle TR. Der er dog stadig nogen der er udfordret og derfor er den fremsendt til alle TR på mail.</p> <p>5. UFST bliver sat i mandtal – af ADST. Hvad er nu det? Der møder folk op der går rundt i huset uden kort eller andet for at tælle hvor mange der er på arbejde. Der optælles på forskellige tidspunkter over 3 uger for at sikre at der ligger så valide tællinger som muligt. Der tælles i forhold til flexible seating. Der ses muligheder for flexible seating flere steder. Flexible seating skal tænke arbejdsopgaven ind i muligheden for at der deles skriveborde, der skal samtidig ses på at der er perioder hvor ledere forventer at alle medarbejdere møder ind.</p>
<p>4. Meddelelser fra valgenheder samt forretningsområder. Skriftlige indlæg sendes til kreds 3's distributionsliste inden mødet.</p>	<p>Se nedenfor.</p>
<p>5. Gennemgang af dagsorden og materiale til HB møde den 7. / 8. / 9. juni 2022.</p>	<p>1. Velkomst 2. Godkendelse af referat 3. Tillægsforhandlinger 2022 – status og evaluering 4. Hybride arbejdspladsen – på dagsordenen til HSU i SKFV den 2.6.2022 <b>5. Kontrolpakken – status</b> Der ønskes klarhed over ansættelser af de 1.000 medarbejdere. Hvor ansættes der til? Skal der reelt ansættes til HR eller kontrolenheder, og bliver der faktisk ansat 1.000 medarbejdere?  Når der flyttes medarbejdere til de nye skattecentre, tæller de så med i opgørelsen, eller ansættes der ud over?  Der henvises til at der skal ansættes 1.000 medarbejdere, er der tale om 1.000 hoveder eller 1.000 årsværk?  <b>6. MTU/APV/LE, herunder materiale vedrørende krænkende adfærd</b> Der har været en bred debat omkring emnet krænkelse, mobning og chikane. Der ønskes en oversigt over hvilken type krænkelse der opleves. Der er stor forskel af hvornår vi føler der er tale om krænkelse.  7. Kompetence, herunder status for PB og Diplom i skat <b>8. Materiale vedr. håndtering af krænkende hændelser – status</b> Der er materiale til håndtering i høring i alle SU i Skatteforvaltningen.</p>

	<p><b>9. Folkemødet 2022 – fokus på forbundets event</b> Der er planlagt event i FTF-a's telt. Der deltager nogen fra sekretariatet og HB. Der spørges igen til hvad der opnås ved en deltagelse contra økonomien ved at sende deltagere af sted.</p> <p><b>10. Orientering om Interesseforeningen/TJM-Forsikring, herunder ferieboligerne i Afdeling 7</b> Der spørges til hvad det kommer til at betyde at gå ind i et sådant byggeri, om det giver forsikringstagerne forrang frem for øvrige?</p> <p>Der stilles forslag til at der evt. kan anvendes midler til at købe lidt dyrere ferieboliger.</p> <p><b>11. Løntræk – afvikling eller hvad?</b> Der er lettere uforståeligt at man ikke kan lave løntræk i det nye system. FH er forsøgt at få i tale i dette spørgsmål, der skal være møde senere på måneden.</p> <p>12. Nyt fra kredse, TR-fora og udvalg</p> <p><b>13. Nyt fra sekretariatet, herunder orientering om en sag, hvor der er afsagt kendelse – og som vi har vundet – samt drøftelser og udarbejdelse af spørgsmål til mødet med TAT (gruppearbejde og plenum)</b> Der skal ses nærmere på fusionen med TAT. Det er lidt svært at gennemskue konsekvenserne af fusionen. Har det nogen betydning for vores medlemmers service? TAT har allerede et sekretariat, flytter det med over til DTS? Der er på nuværende tidspunkt omkring 400 medlemmer i TAT. En af vores interesser kan være at vores medlemstal stiger og kan give os lidt større stemme i CO10.</p> <p>14. Første behandling af forbundets regnskab for 2021 15. Økonomi i øvrigt</p>
<p>6. Tillægsforhandlinger, evaluering overfor forbundet</p>	<p>Der skal forsat indmeldes forhandlingsresultater til forbundet for at få det store overblik. Det er en udfordring omkring forhandlingerne at de er sket igennem et nyt system. Der er usikkerhed omkring eksportering af oplysninger.</p> <p>Der bør arbejdes på en anden fordelingsnøgle i forhold til hvordan tillægspuljen fordeles mellem organisationerne og i forhold til lønsummen. Her også i forhold til nyansatte.</p> <p>Erfaringer ved at forhandle i det nye system. Der har været udfordringer, og der er flere steder hvor der er trukket oplysningerne ud i regneark for at kunne håndtere forhandlingerne. Systemet er ikke optimalt at forhandle i.</p> <p>Merarbejde har nogen steder været forhandlet samtidig med tillæggene og det har givet lidt forvirring i forhandlingerne. Ledelsen har ikke kunne give svar på om der gives tillæg for arbejde eller merarbejde. DTS har en aftale om at der ikke sker forhandling af begge dele fra tillægsmidlerne.</p>
<p>7. Hvad skal vi videreformidle til HB fra mødet?</p>	<p>Der har været lederevaluering i hele skatteforvaltningen. TR har ikke adgang til evaluering af de enkelte ledere med kommentarrapporter. Der er ikke gennemsigtighed her, og det er umuligt for TR at hjælpe medarbejdere med at gøre lederen bedre og lederen til at blive bedre.</p>

	<p>Medarbejderudlæg, vejledning bør tilrettes, der fremgår ikke klart og tydeligt at de satser der fremgår er inkl. drikkevarer. Der bør arbejdes på at få tilrettet vejledningen så det er mere klart for medarbejderen hvad der dækkes.</p> <p>Rejseappen er ikke god, det virker som om det er lavet for at det skal være nemt og billigt for ADST, men det bliver i den sidste ende dyrere. Der skal bestilles billetter på forhånd til den enkelte afgang og der kan ikke forsættes rejsen fra tog til bus. Rejsekort er meget mindre byrdefuldt for medarbejderne.</p> <p>Personalerådgivningen er der mange der reelt ikke kender til. Det kunne være en god ide at der skete en promovning af Personalerådgivningen. I forbindelse med stress er der usikkerhed omkring hvorvidt det skal anmeldes som en arbejdsskade. Der er stillet forslag om at der tages kontakt til Merete Berdiin for en afklaring af processen og mulighederne i forbindelse med en arbejdsskade.</p> <p>Der er steder hvor der oplyses at det er kutyme at specialkonsulenter og chefkonsulenter skal arbejde 80 timer generelt. Det ligger implicit i aftalen, når man udnævnes. Vi hører at der ikke sker honorering før man når over 80 timer. Det er klogeligt at lave en aftale med sin leder i forhold til honorering, så man har mulighed for at afvikle timerne inden årets udgang. Friheden skal være forenelig med arbejdet.</p> <p>Indplacering af PB lønmæssigt. Der er usikkerhed omkring hvordan vurderingen foretages for indplacering lønmæssigt. Der er som udgangspunkt tale om en individuel vurdering.</p>
8. Eventuelt.	Tidsforbrug i forhold til jubilæum. Serviceboksen forholder sig kun til jubilaren, men de øvrige deltagere skal tale med egen leder, og det ligger i ledelsesretten at tilkendegive tidsforbruget.
9. Afslutning, næste møde den 11. august 2022 i Towers	

#### Maribo:

Jørn - Allan og Tina Iversen har været til anden forhandling vedr. tillæg..... vi er på vej, men afventer resultat fra HK og AC, som forhandler i denne uge. Der skal være styrelsesdag i Århus med overnatning. Ledelsen har meldt ud at overnatning sker i dobbeltværelser så medarbejdere skal ud og finde en sengekammerat og samtidig vil en del af transporttiden være fritid. Dem der har mindre end 1 times transport til Århus kan ikke få overnatning. FællesTR har ikke været med på råd i forbindelse med planlægningen af Styrelsesdagen.

#### Næstved:

Et medlem er gået på pension pr. 01. juni 2022.

#### Køge:

Vi har haft afholdt DTS toldudvalgsmøde torsdag den 12. maj 2022 i Nørre Alslev, hvor vi fik lejlighed til at få en snak med DTS medlemmerne på adressen. TR og AMR skal påbegynde arbejdet med APV/MTU/LE.

#### Bornholm:

Her på den lille Ø er der "fred og ro", dog har vi meget travlt (det gælder jo nok alle steder). Vi venter spændt på resultatet af tillægsforhandlinger, herunder ledelsens stillingtagen til mertimer for chef- og specialkonsulenter.

Vi markerer i dag, torsdag et 25. års jubilæum, som er pr. 1. maj i år.

#### **Roskilde:**

Susanne er indstillet som koordinerende i Roskilde til HB frem til næste kongres. Der er et medlem i VURD der går på pension med udgangen af juli måned.

#### **Høje-Taastrup:**

Der er oprettet en ny midlertidig enhed i Høje Taastrup, enheden skal hjælpe udlændingestyrelsen med de midlertidige opholdstilladelser til ukrainere. Enheden skulle have været på 25 medarbejdere, men er på 21, alle skulle efter sigende have meldt sig frivilligt. Enheden skal efter planen fungere indtil 1. september 2022.

Vi har to praktikanter i SMS 07, som afslutter deres praktikperiode den 15. juni 2022. De har begge heldigvis begge fået arbejde som studentermedhjælper, den ene i enheden, og den anden i den midlertidige enhed som skal hjælpe udlændingestyrelsen.

Der er kommet henvendelse fra et medlem som er specialkonsulent, som føler sig tvunget til at gå op i tid, altså +tid, for at få noget ud af alt sit merarbejde, idet han har fået at vide at han ikke vil blive godtgjort for de første 80 timers merarbejde.

Jøren Bjerg stopper som leder i SMS 06 og går på pension den 15. august 2022, og John Rasmussen er udpeget som midlertidig leder af enheden.

Vi har et jubilæum i juni måned.

Der er sendt mail ud til alle medarbejdere at der skal afholdes evakueringsøvelse d. 29. juni 2022.

#### **Towers:**

Siden sidst har 1 medlem haft jubilæum. DTS siger kæmpe tillykke. Linda er konstitueret formand for Jura og Allan er konstitueret næstformand. Der har været genvalg i jura og der indstilles til HB at Stine udpeges som formand og Linda bliver konstitueret næstformand.

#### **Kystvejen/TOLDST:**

Er kollegaerne fortsat ansat, ud fra vedlagte jubilæumsliste, så fejres det som vanligt i form af en GAVE (og hvem er ikke en gave i sig selv).....

Vi har næsten lige haft et møde i Toldudvalget (12/5 – I Nørre Alslev), og derfor har vi så sendt vedlagte nyhedsmail ud til alle DTS i Toldstyrelsen (i forordet skrives der lidt om dit og dat).

Toldstyrelsen har ud fra materialet omkring "krænkende adfærd" (vedlagt) givet vedlagte input.

Jeg/Kim har (ligesom andre TR) fået adgang til APV/MTU/LE – Dog er ikke alle adgange (ADST) slået igennem, så jeg har ikke adgang til LE, men det er i proces (forhåbentligt – Så man ikke skal skrive ud til kollegaerne, om at sende LE manuelt til en). TR i Told, har valgt at dele gennemgangen af APV/MTU/LE ud på de enkelte TR (lidt ligesom visiteringen under lønforhandlingen – Se Word/Excel) – Det er så meningen at bemærkninger skrives i Word dokumentet, og opfølgning sker via diverse tiltag, som nedenfor – Og så får vi enhedernes handleplan, når den er udarbejdet.

Tage en uformel snak med funktionslederen

Tage en snak med enheden i form af et enhedsmøde (medlemsmøde/uformelt frokostmøde)

Vise synlighed og tilgængelighed på anden måde....

Inddrage personalerådgivning, HR partnere etc.

Ja, der er mange måder at "nødden" kan knækkes på ;-)

Direktionen har på SU tilkendegivet at de IKKE mener at man skal tage hensyn til LE 2019 – Her er organisationerne ikke enig, for vi mener klart at der skal skeles til 2019, for at synliggøre "temperaturen" hos den enkelte leder, og om der her skal ske tiltag som: Lederuddannelse, benchmark med anden leder, stemmes ud dom det svage led etc.

Og "måske" at vi har sovet lidt igennem mange års lønforhandlinger, for det er jo rigtig nok at VARIGE tillæg justeres ned (puljebelastning) når kollegaen er på deltid – Så én ting er at man har firhandlet et beløb på de varige tillæg, men det kan så blive skrevet lidt ned (puljebelastning) – SÅ, det vil vi fremover være lidt ekstra opmærksomme på – I år var det omkring 9.000 (og dem kunne vi jo i forhandlingen, sagtens have brugt andetsteds) – I år gik vi i Toldstyrelsen lidt over beløbet samlet på de varige (efter reguleringerne for deltid) – Så desværre ikke mulighed for én efterpostering her 😊

#### **OHV / UFST / ADST:**

Vores tillægsforhandlinger er afsluttet og Jens har underskrevet resultatet for DTS. Nu afventer vi udmelding af resultaterne og udbetalingerne.

I UFST har vi lige nu fokus på APV og MTU. Der er aftalt at der skal holdes dialogmøder mellem UDIR og TR om rapporterne for de enkelte afdelinger.

Ellers sker der ikke så meget nyt. Vi har ikke haft nogle jubilæer, men til gengæld en afsked – en DTS kontorchef stopper efter 49 år i Skatteforvaltningen.

Han holdt en velbesøgt reception, hvor der også var besøg af den øverste ledelse i UFST, ligesom der blev skrevet en artikel om ham på vores intranet

Johnni Mandrup takker af efter 49 år i skattevæsenet (sharepoint.com)

I øvrigt har vi (igen) haft en UDIR som stopper med øjeblikkelig virkning, denne gang, fordi vedkomne ikke var enig i den strategiske retning for UFST.

Der er fundet en kandidat til posten som TR i ADST. Kandidat er Irene Kofoed Olsen. Rent formelt skal der ske valg i Høje Taastrup for at være valgbar til ADST. Irene er i forvejen AMR.

#### **DEP:**

#### **SANST:**

APV/MTU/LE kigges der på. Her er der en del der har markeret at de føler sig mere stressede. Der arbejdes på at holde gå hjem møder for at give medarbejderne værktøjer til at de kan blive bedre til at spotte stress hos andre eller sig selv.

#### **Frederikssund:**

Vi har flere 25. års jubilæer de kommende måneder:

To medlemmer den 1. juni, et medlem den 1. juli og et medlem den 1. august.

Så har jeg fået forespørgsel fra et par af mine medlemmer, angående køb af mad og drikke i forbindelse med udgående kontroller. Det har Henrik sat på dagsorden, da jeg gerne vil have en dialog om emnet.

#### **Fredensborg:**

Sms 02 og sms 03 er fusioneret med sms 02 som forsættende enhed. Der har været et par jubilæer. Der er gang i APV/MTU/LE. Der synes at være en tendens til at der er mange der markerer at de er blevet mere stressede siden sidste undersøgelse. Der synes at det mest er de afdelinger hvor der er kommet mange nye ansatte. Der er en forhåbning at det kun er midlertidigt indtil oplæring af de nye er overstået. Der bliver lavet handleplaner og det er noteret i SU at det er noget der skal holdes øje med.

#### **SKTST:**

Der har været afholdt SU-møde i Selskab den 17. maj 2022, af referatet kan udledes følgende (var ikke selv til stede – Henrik Møller kan måske redegøre for mere):

1. Tillægsforhandlingerne i Selskabs 4 afdelinger er afsluttet. Dog har AC i Store Selskaber ikke underskrevet aftalen. Årsagen er dels at AC ikke kan acceptere, at honoreringen af AC's Chef- og specialkonsulenters merarbejde af ledelsen i Skatteforvaltningen / Skattestyrelsen - skal finansieres af midlerne til

engangstillæg og at AC efter AC's mening desuden ikke har fået tilstrækkelig stor andel af engangstillæggene.

2.DTS har efter henvendelse fra et medlem spurgt indtil om "værktøjet BIQ-regnskabsoplysninger" kan blive bevaret for kontrolmedarbejdere i Selskab – især for medarbejderne i Små og Mellemstore Selskaber, da ledelsen har besluttet at spare penge ved ikke at forlænge aftalen med BiQ, og i stedet besluttet at vi henvises til, at bruge et andet Værktøj "Orbis-regnskabsoplysninger" og "Virk.dk".

Desuden har vi fra DTS rejst spørgsmålet om "Hvor mange medarbejdere fra Selskab er på lederaspirantforløbet, og hvor mange har opnået en lederstilling"? – Endnu har ingen medarbejdere fra Selskab i deres nuværende form i forløbet opnået en chefstilling i Selskab eller i andet fagområde/Styrelse under Skatteministeriet. Der er følgende i gang i forløbet:

1 – medarbejder på hold 3 (december 2021)

1 – medarbejder på hold 4 (maj 2022)

2 – medarbejder på hold 5 (august 2022)

Vi spurgte desuden ind til om Har vi ansat andre fra lederaspirantforløbet, som ikke er fra Selskab i en lederstilling i selskab? – det har selskab endnu ikke gjort 😞

3.En funktionsleder i HT går på pension – et medlem er konstitueret i stillingen indtil den slås op/besættes.

4.at ledelsen i Selskabsprocesser har besluttet, at de fysiske ledermøder skal holdes på skift rundt på de tre fysiske adresser, som SP er lokaliseret på (Aalborg, Aarhus og København). Problemerne med SKAT Ligning skaber frustrationer i Selskabsprocesser – ja i hele Selskab. Derfor har procesejerne tilbudt at gå ind i det (selvom vi ikke har procesejerskabet – det har Jura) og forsøger at medvirke til løsninger. Samtidig er det vigtigt, at alle melder ind til IT hver gang, der opleves problemer, så IT får et retvisende billede af omfanget af udfordringerne. Det fornemmes, at der er et kapacitetsproblem hos udbyder KMD og at der er udfordringer med belastningen på systemerne. Et medlem af SU spurgte, om man ikke kan få et PSP-element, som man kan registrere på, når der er nedbrud. Fagdirektør Kenneth lovede at bringe ønsket videre.

Selskab er udfordret på økonomien, hvorfor ledelsen har valgt at udskyde nogle rekrutteringer. Lønprognosen viser et forventet merforbrug på 12,6 mio. kr. I prognosen er indarbejdet 74 rekrutteringer, hvoraf en del rekrutteringer på nuværende tidspunkt forventes at blive udskudt.

Der er udlånt 4 medarbejdere fra Selskab til Udlændingestyrelsens kommende midlertidige enhed i HT.

5.Det blev diskuteret om Selskab skal fortsætte med at have en turnusordningen.

6.Evaluering af APV/MTU/LE i Selskab er udskudt til næste SU-selskabsmøde den 9. september, da B-siden havde kort tid at forholde sig til besvarelsene.

#### **GAELDST:**

Lene orienterede.

**VURDST:** Se ovenfor

**UFST:** Se ovenfor

**ADST:** Se ovenfor

#### **TOLDST:**

Der har været release på it-systemer der ikke har været så gode. Der kommer en ny release i weekenden som forventes at gå bedre.

#### **MOTORST:**

Morten orienterede.

**Min A-kasse:**

Lene orienterede.

Der er forventninger om at ledelsen vil stige igen [Faldende ledighed synger på sidste vers - Fagbevægelsens Hovedorganisation \(fho.dk\)](#)