

Velkommen alle sammen til Kreds II's repræsentantskabsmøde.

Så står vi her igen – der er gået et år siden sidst. Og vi kan ikke sige, at det år er gået stille for sig. Selvom DTS har bedt ministeren om ro på arbejdspladsen, så har det sidste år ikke båret præg af det.

Nu vil jeg springe videre til de enkelte emner i beretningen:

Arbejdstid

Jeg vælger at starte ud med et emne, som rigtig mange har haft interesse i – hvordan går det med vores arbejdstid?

De nye arbejdstidsregler trådte i kraft 1. januar 2014. Der var enighed om, at de skulle tages op til evaluering. DTS foretog en undersøgelse før sommerferien 2015 som skulle give et grundlag for at vurdere, hvordan reglerne har påvirket de enkelte medlemmer i hverdagen.

Siden da har Jørn været i forhandlinger med Karsten Juncher. Men at blive enige kan være en langstrakt affære, som I nok har bemærket. Der er kommet en del ting i vejen hen over efteråret – SKAT ud af krisen – udflytninger/målbilleder. Men som det ser ud nu, har vi en ny aftale klar med virkning pr 1. juli 2016 for Fuldmægtige og Fagkonsulenter. Reglerne for Specialkonsulenterne/Chefkonsulenterne bliver fra 1. september 2016. Som vi ser det – en god løsning for langt de fleste grupper.

Medlemmerne har flere gange ytret, at de ønskede en afstemning. På HB besluttede vi at foretage afstemning hos Fuldmægtige, Specialkonsulenter/Chefkonsulenter og de Kontinuerlige.

Der blev ikke mulighed for afstemning blandt Assisterne og Fagkonsulenterne, fordi AS bevarer flexordningen – og for Fagkonsulenterne bliver der en individuel mulighed for at vælge mellem måned eller kvartal som normperiode.

Resultatet er blevet:

Assisterne = som hele tiden har været udmeldt. De fastholder flexaftalen, så dem gør vi ikke noget ved

Fuldmægtige = Beslutningen er herefter blevet kvartalsnorm for alle fuldmægtige.

Fagkonsulenter = har ikke været til afstemning. De får kvartalsnorm som udgangspunkt, men kan fravælge det og få månedsnormen, hvis de gør noget aktivt i Tire/lisy.

Specialkonsulenter/Chefkonsulenter = Beslutningen er herefter blevet årsnorm for alle chefkonsulenter.

Kontinuerlige = Det var tæt løb med 4 stemmer flere til månedsnorm. Beslutningen er herefter blevet månedsnormen og uden mulighed for ATN-ordning for alle kontinuerlige.

Tillæg

Tillægsprocessen for 2015 blev anderledes end de øvrige år. Alt var til forhandling i forretningsområderne, herunder i de enkelte afdelinger. Både varige tillæg, engangstillæg og udnævnelserne.

Vores erfaring har på flere områder været, at ledelsen har sat sig på de fleste tillæg, således at der ikke var meget til forhandling. Men det hindrer os ikke i, at vi kæmper alt hvad vi kan. Og derfor vil vi gerne opfordre jer medlemmer til at sende indstillingskemaer ind til jeres lokalformand.

Vi står stærkere i forhandlingerne, når vi har flere skemaer og kan opnå bedre løsninger for jer.

Forhandlingerne foretages af den koordinerende TR for afdelingen, da det følger SKATs opdeling af organisationen. Det betyder, at det kan være svært for de koordinerende at kende alle medlemmerne, så det er derfor nødvendigt, at I selv kommer ud af busken, og får gjort opmærksom på jer selv. Lav en god beskrivelse af arbejdsopgaverne, så de koordinerende tillidsrepræsentanter har noget at arbejde med.

Processen for 2016 er allerede afsluttet i Kundeservice og er i gang i Indsats og Økonomi. Vi har arbejdet ihærdigt på bedre retningslinier allerede ved sættermøderne, og i Kundeservice er det allerede lykkedes. Nu arbejdes der på de andre områder, hvor vi fortsat vil komme med vores opfordring til, at ledelsen ikke booker hele puljen på forhånd.

Husk – vi kæmper for jer – men I bliver nødt til at hjælpe os med argumenter og bemærkninger.

Personalepolitik

Den gamle personalepolitik blev opsagt og der skulle have været taget en ny i brug pr. 1. januar 2015. Men den lod vente på sig. Den nye personalepolitik blev vedtaget på HSU mødet den 30. juni 2015 og offentliggjort den 27. august 2015.

Organisationerne havde kæmpet for at få personalepolitikken i dialog ved medarbejderne, men det er ikke lykkedes. Ledelsen har truffet en beslutning, der ikke var til at ændre på. DTS har været med til at skrive på opgaven – men det er altid svært at nå til fuldstændig enighed med de andre organisationer og ledelsen. Det endelige resultat er ledelsens værktøj som vi må tage til efterretning.

Den nye personalepolitik er værdibaseret og giver råderum til den enkelte leder, som inden for de givne rammer kan træffe de beslutninger, som passer til en given situation. Politikken er stadig meget ny og skal først nu stå sin prøve i det virkelige liv.

Uddannelse / kompetence

Punktet var også med i sidste beretning – for det er stadig vigtigt, at vi uddanner os.

Der er i år ca. 70 medarbejdere, der er i gang med diplomuddannelsen, antallet på Masteruddannelsen kender vi ikke præcist.

DTS presser meget på med faglig efteruddannelse, der synes større lydhørhed for dette. Vær opmærksom på at gøre noget for jer selv. Husk mulighederne for Akademiuddannelse, Diplomuddannelse og Masteruddannelse. Brug jeres MUS-samtaler til at få klarhed over jeres fremtidsmuligheder og uddannelse. Forbered jer til samtalen.

Husk at følge op på jeres udviklingsplan, og ajourføre de oplysninger SKAT har om jer. Kig også på jeres uddannelseskort.

Marianne Nielsen og Anette Albrechtsen har det sidste års tid arbejdet meget hårdt for at vi får en uddannelse som professionsbachelor i SKAT. Jesper Rønnow Simonsen har såvel på vores kongres som på repræsentantskabsmødet 2015, støttet ideen med en professionsbachelor i SKAT. HB har besluttet at få Teknologisk institut til at lave en behovsanalyse. Blandt andet Danske Skatteadvokater bakker også op om uddannelsen.

KPI

KPI eller Key Performance Indikator og dashboard, ja vi er alle kommet i bekendtskab med de begreber. Det er et system, som er blevet en del af vores hverdag.

Jesper Rønnow har sagt, at det ikke er et redskab, som ikke skal bruges til at slå os i hovedet med – men i stedet skal det bruges til at se, hvad der skal til for at gøre det bedre, så en rød KPI kan vendes til en grøn.

Vi har hørt meget om målhysteri i SKAT, og det sidste nye er KPI målinger og performens samtaler (MUS), nogle bruger næsten mere tid på måling og dokumentation end på det der burde være vores kerneopgaver, kontrol vejledning og inddrivelse.

Disse målinger modvirker i vidt omfang samarbejde på tværs af afdelinger og ikke mindst kunden i centrum (som en del af TAK-projektet).

Performance management / Målsamtaler

Performance samtale; 1:1 samtale – målsamtale, ja kært barn har mange navne.

I 2015 blev der indført målsamtaler i Indsats – en månedlig samtale med funktionslederen. Et pilotprojekt i Mindre Virksomheder har givet god erfaring. Derfor besluttede Jim Sørensen, at det skulle udbredes i hele Indsats.

Det har givet en del frustrationer for medlemmerne og det har været vendt på adskillige dialogmøder i Indsats. Særligt at man ønskede at ændre på mødefrekvensen – f.eks. til hvert kvartal.

Det har ikke været målet, at målsamtalerne skal erstatte MUS-samtalerne, men at de udelukkende skulle være en samtale om produktionen – for at optimere og effektivisere produktionen. Fra 1.

januar 2017 vil MUS-samtalerne blive erstattet med PULS-samtaler. (Performance / udvikling og lønsamtale).

Udgangspunktet har heller ikke været, at der skal ikke måles på de enkelte medarbejdere, men derimod på afdelingsniveau – og på mange områder på projektniveau.

Nedlægning af Koncernservice

I april måned 2015 kom resultatet af Turnusanalysen i Koncernservice – det krævede en reduktion af 25 årsværk. Det endte i en fyringsrunde i koncernservice.

Derfor har det været svært at forholde sig til Turnusanalyserne rundt omkring, fordi frygten blandt medlemmene har været – betyder det fyringer andre steder også.

Der er turnusanalyser i gang flere steder i SKAT som en del af effektiviseringsøvelsen. Det er Jesper Rønnows opfattelse, at turnusanalyserne ikke skal medføre fyringsrunder, men kan resultere i overskud af personer, der kan bruges andre steder i organisationen.

Reelt kan øvelsen også på nogle områder vise, der vil være nødlidende og måske kan betyde, at der skal flere ressourcer på nogle områder.

1. november 2015 lukkede Billund

SKAT har udmeldt en plan for den fremtidige lokalisering. Heraf er det besluttet, at en række skattecentre skal lukke, og i vores kreds var det Billund, som det første skattecenter der skulle lukke – 1. november 2015.

Medlemmerne fra Billund er flyttet med opgaverne til Middelfart, Ribe og Horsens.

Der er ikke ændret ved de oprindelige planer for Haderslev og Svendborg, som lukker henholdsvis 2019 / juli 2017, selvom man lige til det sidste kunne håbe, at de overvejer vores skattecentre igen. Særligt nu hvor der skulle ske udflytninger fra Hovedstaden kunne man håbe, at der ville blive brug for flere steder i det jyske.

APV / MTU

Der har ikke været gennemført en APV/MTU i 2015 ud over en mini-MTU i Kundeservice. Den viste fremgang på tilfredsheden på stort set alle områder.

På blandt andet Inddrivelse har man igennem 2015 haft møder omkring opfølgning på APV. Lene Højlund, som er fælles TR for Inddrivelse, har været på medlemsmøder rundt i hele landet, for at tale med medlemmerne i Inddrivelse.

Vi kan kun opfordre til, at når der kommer en ny APV / MTU, at I svarer ærligt på spørgsmålene.

Inddrivelse / EFI

EFI har været et samtaleemne igennem flere år. Skatteministeren oplyste på et pressemøde den 25. september 2015, at man havde taget beslutning om, at stoppe for den automatiske inddrivelse – EFI.

Der er behov for medarbejdere til Inddrivelse og der er opslået en masse stillinger. Man håber, at nogle af stillingerne vil blive besat af medarbejdere, der i forbindelse med udflytning af arbejdspladser, ikke ønsker at flytte med deres nuværende opgaver, søger til Inddrivelse.

Herudover har direktionen og ledelsen besluttet, at flytte en række medarbejdere fra Indsats til Inddrivelse. De har valgt at flytte hele enheder, så det har for vores kreds betydet, at man har flyttet Virksomhed- og Afgiftskontrol (tidligere Mindre Virksomheder) fra Ribe til Tønder og Person- og Datakontrol (tidligere Visitering og Kontrol) fra Odense/Svendborg til Middelfart. Flytningerne til Inddrivelsesopgaverne er sket primo 2016.

SKAT ud af krisen (25. september 2015)

25. september 2015 præsenterede Skatteminister Karsten Lauritsen en handlingsplan for "SKAT ud af krisen" idet der er aktuelle problemer på blandt andet ejendomsvurdering, udbytte- og inddrivelsesområdet. Flere ledere blev sendt hjem fra arbejde, herunder IT- direktør Jan Torpp og Inddrivelsesdirektør Jens Sørensen.

Regeringen har valgt at tilføre flere ressourcer til SKAT end hidtil planlagt for at løse de akutte problemer og skabe bedre rammer for SKATs arbejde fremadrettet og der tilføres 350 nye årsværk på inddrivelsesområdet samt 50 årsværk til at styrke udbetaling og kontrol på udbytteområdet. Den 25. september præsenterede Skatteministeren, ved et pressemøde, en handlingsplan for "SKAT ud af krisen"

Planen var at få løst de aktuelle problemer på udbyttet- og inddrivelsesområdet.

10 år i SKAT – 1. november 2015

Den 1. november 2015 skulle have været en glædelig dag – 10 år efter fusionen mellem de kommunale skatte- og inddrivelsesforvaltninger og ToldSkat. Men der var kommet malurt i bægeret ved udmeldingen af "SKAT ud af krisen" den 25. september 2015.

Vores direktør Jesper Rønnow Simonsen sagde på et videoklip "det har været 10 år med store udfordringer og stor udvikling, som vi skal holde fast i og være stolte af". Særligt fokuserer han på vores succes på personskattesystemet. Men det er vel også næsten det eneste, der er en succes.

Når vi taler med den enkelte medarbejder i SKAT, er der efterhånden mange, der ikke synes det er fedt at arbejde i SKAT. Eller i hvert fald ikke fortæller, at man arbejder i SKAT.

Kan vi lave om på det ... ja, vi forsøger som organisation at arbejde for at få ledelsen til at forstå vores budskab. Det er bare ikke altid, man kan se et resultat samme dag, som man har siddet i møde.

DR2 har sendt tre udsendelser, hvor de har forsøgt at afdække udviklingen i SKAT. Programmet hedder "Skelletterne i SKAT" og titlen fortæller jo alt. Desværre var tidspunktet for udsendelsen måske ikke den bedste – samtidig har politikerne indledt en Borgfred. Det har derfor ikke givet den omtale, som vi havde ønsket.

Jeg kan fortælle jer, at Jørn Rise deltager i en masse møder med politikere, herunder også skatteministeren. Vores budskab er "der skal ansættes flere folk. Vi mister stille og roligt de gode kompetencer – VI ØNSKER RO!". Skatteministeren har i et møde med Jørn Rise lovet os ro i SKAT – men den ro varede meget kort.

Allerede den 19. januar 2016 kom næste store skridt af ændringer i vores organisation:

Udflytning af arbejdspladser / Målbilleder – 19. januar 2016

19. januar 2016 var en sort dag i SKAT. Det var her meldingen kom om udflytning af arbejdspladser fra Hovedstaden, som gav en dominoeffekt rundt omkring i landet.

Nu skal vi ikke sidde og klappe i hænderne, selvom vi i Syddanmark kun i et meget begrænset omfang blev berørt af denne store øvelse – men uanset så var der også medlemmer i vores kreds, som blev berørt. Det betyder rigtig meget for den enkelte, hvis man pludselig får arbejdsplads mange kilometer fra sin bopæl. Er man villig til at flytte med opgaven? Er familien villig til at flytte med til en ny by? Eller er man villig til at forlænge sin daglige rejsetid? Eller er man klar på nye opgaver? Der er mange spørgsmål, man skal tage stilling til.

Men det er her, vi skal være der for medlemmerne. Og det fornemmer jeg også, at vi er. Vi skal tage hånd om de medarbejdere, der føler sig hårdt ramt af disse flytninger - vi skal være opmærksomme på, hvordan de nærmeste kollegaer tager det. Vær hinandens øjne og ører. Tag en snak med kollegaen eller henvend jer til jeres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

For at fortælle om ændringerne i vores kreds, kan jeg kort fortælle:

- Kundecentreret Odense til Ribe
- Virksomhed- og Afgiftskontrol Ribe flyttet til Inddrivelse i Tønder
- Person og Datakontrol Svendborg er flyttet til Inddrivelse Middelfart og forventer at skulle flytte fysisk til Middelfart ved udgangen af 2017 – selvom det oprindeligt var Odense, der var målbilledet for deres enhed.

Det ser ud til at de fleste ting falder på plads ved naturlig afgang eller ved at medlemmerne finder andre opgaver.

De fleste flytningerne vil være med udgangen af 2017, så der er tid til at overveje sin situation i. Her vil jeg blot sende en opfordring til, at man tager sin egen situation op til overvejelser. Sidder man på en opgave som bliver iflg. Målbilledet? Hvilke alternative muligheder kan der være? Vær opmærksom på jobbørsen. Vær opmærksom på stillinger i Inddrivelse.

Efter min egen opfattelse, tror jeg ikke, at man skal sidde passivt og vente på en passende stilling. Er der en stilling, som man kunne tænke sig – så søg den. Og søg den uanset om man besidder de rette kompetencer, som stillingsopslaget beder om. Vi har før set, at man ”skyder gråspurve med kanoner” og søger højere kompetencer end nødvendigt.

En del af processen ”udflytning af arbejdspladser” har ledelsen haft en forventning om, at de løses ved naturlig afgang eller at medarbejderne søger andre arbejdsopgaver. Det vil hermed sige, at de nye stillinger slås op på de nye skattecentre, hvor opgaven flytter til. Proceduren er, at stillingerne skal slås op internt først – herefter går de eksternt.

Fremtiden

Ja hvad fremtiden bringer kan vi kun gisne om.

- Får vi flere ressourcer ?
- Kommer SKAT ud af krisen – eller kommer der flere skandaler ?
- Hvad kommer der til at ske med Inddrivelsen ? Og Ejendomsvurderingen ?
- Har vi stadig en direktør, der hedder Jesper Rønnow Simonsen ?

Der kommer helt sikkert til at ske mange ting i 2016/2017.

Men skal vi ikke love hinanden, at vi vil være der for hinanden. Opfordre til sammenhold og passe på hinanden. Brug jeres tillidsrepræsentanter i huset.

Til slut vil jeg gerne rose det gode samarbejde i Kredsbestyrelsen. Tak for jeres gode humør og engagement til vores møder. Der er plads til en sjov bemærkning, hvilket er rigtig sundt oven på en tid, hvor vi kæmper os igennem rigtig mange ting.

Det var, hvad jeg havde at berette for denne gang.