



Chefkredsen

25. marts 2007

## Beretning

# Generalforsamling 2007

## Indledning

Chefkredsen har lige nu 451 ordinære medlemmer og 11 ekstraordinære medlemmer.

Chefkredsens størrelse er jo i sagens natur vokset voldsomt som følge af fusionen.

Efter en form for indkøringsperiode glæder vi os nu til at få en lidt fastere struktur omkring chefkredsens arbejde. Det vil sætte os i stand til nå lidt længere ud til det enkelte medlem af chefkredsen – ikke mindst hvis vi kommer videre med det flotte arbejde, der allerede er udført de fleste steder m.h.t. etablering af koordineringsudvalg, lokale bestyrelser mv.

Vi har fra både hele bestyrelsens og min side her trang til at pointere, at vi meget gerne kommer ud til lokale arrangementer, hvis I skulle finde på at invitere.

Jeg har i det forløbne år haft fornøjelsen af at deltage ved medlemsmøder i nogle af samarbejderne.

Bestyrelsen har i beretningsperioden været konstitueret med Ib Jørgensen som næstformand, Peder Thomsen som kasserer og Tove Knappmann som sekretær samt Ulla Dalsgaard, Valborg Møller og Mads Blokhuis som bestyrelsesmedlemmer.

Vi har nået at holde 4 bestyrelsesmøder, ligesom vi har været i en løbende kontakt via mail og telefon i det omfang situationen har krævet det.

Hovedessensen i det, vi har haft på dagsordenen på bestyrelsesmøderne, er også overskrifterne i denne beretning:

- Tilpasning af ledelsesorganisationen
- Resultatløn 2006
- Resultatlønsmodel for 2007 og fremefter
- Tillæg til afdelingsledere
- Overgang til statslig ansættelse, og
- Chefkredsen internt

Vi har udsendt referater fra bestyrelsesmøderne og i et vist - begrænset – omfang også medlemsinfo.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi gerne ville have informeret noget mere og oftere, men dels kan det i langvarige forhandlingsforløb være vanskeligt at melde noget ud, dels – og det er måske den væsentligste årsag – er det et spørgsmål om ressourcer hos primært formanden i en i øvrigt travl hverdag, hvor meget andet skal passes.

Det betyder dog ikke, at vi i bestyrelsen ikke er opmærksom på informationsvinklen. Bl.a. derfor har vi også taget initiativ til at udnytte intranettet meget mere end hidtil, ligesom DTS's sekretariat har lovet at være kredsen behjælpelig i forskellige sammenhænge.

Denne del vender jeg tilbage til i slutningen af beretningen.

### **Tilpasning af ledelsesorganisationen**

Det er jo desværre ikke nogen større hemmelighed, at SKAT i løbet af den 4-årige finanslovperiode 2007 – 2010 skal nedskære op til 2.726 årsværk.

Debatten om det hensigtsmæssige i denne voldsomme besparelse er taget både politisk og internt i SKAT. Vi må ved denne lejlighed indskrænke os til at konstatere, at finanslovsaftalen er en økonomisk realitet og ramme, som vi må agere indenfor.

Det betyder naturligvis også, at SKATs ledelsesorganisation i den tilsvarende periode skal tilpasses, således at 'hovedet passer til kroppen'.

Tilpasningen kan imidlertid ske på mange forskellige måder.

Det er jo en kendt sag, at der både som led i tilpasningen og som evaluering på den organisation, der blev anlagt i forbindelse med fusionen, også skal foretages en vurdering af ledelsesorganisationen i 2. halvår af 2007.

Det er naturligvis en vurdering, som chefkredsen har en betydelig interesse i at følge og at være involveret i. Vi organiserer godt 450 af SKATs godt 600 chefer – dvs. ca.  $\frac{3}{4}$  af cheferne i SKAT – Dermed har vi en både legal og vægtig rolle i denne vurdering.

Jeg kan i den forbindelse nævne, at vi i den siddende bestyrelse allerede har forpligtet den nye bestyrelse til – hurtigt efter denne gene-

ralforsamling – i den nye bestyrelse at holde et temamøde specielt med denne problemstilling på dagsordenen.

Men allerede i det forløbne år har bestyrelsen naturligvis drøftet konsekvenserne af den tilpasning ledelsesorganisationen skal igennem.

Og holdningen har været helt klar:

Vi tjener ingen interesser ved at stikke hovedet i busken: Der skal være færre ledere i SKAT fremover – men omvendt skal reduktionen skal ad helt frivillig vej!

Sagen er jo den, at vi i perioden siden fusionen har måttet konstatere, at en lang række kolleger har revurderet deres situation som chefer i SKAT. Og det er en udvikling, der fortsætter!

En del føler, at den præcise lederstilling, de er blevet tildelt i forbindelse med fusionen ikke svarer til deres forventninger – andre føler ganske enkelt, at arbejdspresset og omkostningerne ved at varetage en chefstilling i SKAT er blevet for høje.

Det er og bør være helt legale overvejelser, og chefkredsens opgave i den henseende er ikke at forsøge at overtale de pågældende til at forblive i stillinger for evt. at opretholde et uændret volumen i ledelsesorganisationen.

Nej, opgaven er efter bestyrelsens opfattelse at tilvejebringe muligheder for at vores medlemmer kan indplaceres på funktioner og arbejdsopgaver, de trives med – og med løn- og pensionsvilkår, som er acceptable i den nye situation.

Det er baggrunden for, at vi har indgået en aftale med hovedcentret om 'Indplacering uden for ledelsesorganisationen'. Aftalen svarer i indhold næsten til de betingelser, der var gældende i forbindelse med fusionen, men det er altså nu lykkedes at få udstrakt de gunstige vilkår i en periode fremover. Alt sammen med det formål at sørge for gode vilkår for de medlemmer, der af mange forskellige grunde har revurderet deres situation som chefer – og for på den måde også at medvirke til en fleksibel og uddramatisk løsning på den reduktion af ledelsesorganisationen, der uundgåeligt vil komme i hvert fald frem til 2010.

Aftalen går i korthed ud på, at afdelingsledere, der ønsker at udtræde af lederrollen, kan gøre det uden tab af løn og pension, mens ledere i

højere lønramme sænkes én lønramme efter en aftrapningsperiode. Pensionsmæssigt bevarer man status, hvis man er fyldt 55 år og har mindst 10 års lederanciennitet. Hittidige tillæg bevares i den nye konsulentstilling.

Når alt det er sagt, er det lige så klart, at det også er chefkredsens opgave at bevare de stillinger og normeringer, der én gang er opnået i det nye SKAT.

Når det drejer sig om afdelingslederstillinger, hænger det således sammen, at der ikke er fastsat et ganske bestemt antal i forbindelse med fusionen. Her fik SKAT/Fusionsorganisationen bemyndigelse til at besætte det 'fornødne antal' ud fra en tommelfingerregel om, at det gennemsnitlige lederspænd for en afdelingsleder skulle være ca. 20 medarbejdere.

Det vil med andre ord sige, at antallet af afdelingslederstillinger vil blive reduceret stort set i takt med den naturlige afgang fra stillingerne. Enten i form af pensionering eller i form af overgang til en konsulentstilling, jfr. den aftale, jeg omtalte før.

Der er dog ingen garanti for, at den naturlige afgang pr. definition kan klare alle situationer. Hvis den rammer skævt, således at lederspændet nogle steder bliver urimelig stort, bør der ske opslag af stillinger.

Anderledes forholder det sig med stillingerne i LR 37 og opefter. Her er der klassificeret et bestemt antal – dog med den nuance bl.a., at visse fagchefstillinger på bl.a. Inddrivelse er midlertidige, således at de nedlægges ved afgang.

Hvorom alting er, så er udfordringen i den kommende periode at fastholde det antal klassificerede stillinger i LR 37 og højere, som SKAT er normeret med i f.m. fusionen.

Indtil videre er der ikke sket nogen skred, men i takt med at der også vil være et vist antal afgange i disse stillinger – formentlig mest fagchefer – er det vigtigt at holde regnskab med antal stillinger i forhold til de stillinger, der til enhver tid er besat.

Lønrammerne skal herefter bringes i spil til gavn for andre områder i ledelsesorganisationen.

Som nogle måske vil huske, forsøgte chefkredsen i f.m. fusionen at få alle i SKAT-direktionen klassificeret i LR 39. Det afviste Finansministeriet ved den lejlighed noget uforståeligt.

Sagen er jo den, at eksistensen af SKAT på alle måder er en fundamental forudsætning for at finansiere det danske velfærdssamfund, og at det kræver højt kvalificerede ledere og medarbejdere at udvikle og drive SKAT.

Således kommer ingen seriøst uden om, at SKAT er en toneangivende, førende og uundværlig offentlig institution i den danske samfundsmodel.

Det må naturligtvis også afspejles i den måde lønniveauet for topledelsen – og den øvrige ledelse – fastsættes på.

Det har bl.a. været mærkværdig i perioden siden fusionen at følge, hvordan Politiet ikke har haft besvær med at få klassificeret deres 12 regionale politidirektører i LR 39 i deres nye struktur, når dele af SKATs øverste ledelse stadig er at finde i LR 38.

Det har været baggrunden for, at vi fra chefkredsens side har indgået en aftale, der kan kaldes 1. skridt i retning mod en 'normalisering' af den tilstand.

Der er nemlig indgået aftale om, at de medlemmer af SKATs direktion, der ikke er i LR 39, tildeles et tillæg, der pengemæssigt bringer dem på højde med denne aflønning.

Der er herefter enighed med HC om, at spørgsmålet om den rigtige klassificering i LR 39 søges fremmet i forbindelse med OK-forhandlingerne.

De øvrige, eventuelle skævheder i den ledelsesorganisation, der blev anlagt i f.m. fusionen, vurderer vi som sagt på i bestyrelsen hurtigst muligt, og vi medvirker herefter i den generelle vurdering om tilpasning af ledelsesorganisationen i SKAT.

## **Resultatløn**

*2006*

For mit eget vedkommende kom jeg lidt hovedkulds ind i forløbet med resultatlønskonceptet for 2006. Ideelt set burde det jo have været på plads længe inden generalforsamlingen i april sidste år.

På trods af – eller måske som følge af – at retningslinierne endnu en gang var forsinkede, blev forhandlingerne med HC gennemført under et uacceptabelt tidspres. Men på den anden side var vi også nødt til at kunne melde retningslinierne ud inden sommerferien sidste år – ellers ville konceptet være helt til grin – hvis man vel at mærke skal tale om opfyldelse af indikator mål, og om at resultatlønnen skal være adfærdsregulerende!

Resultatet kom desværre også til at lide lidt under dette forløb. Den model, vi agerer efter for 2006, lider af flere uhensigtsmæssige forhold:

Den er for det første ikke tilpasset SKATs nye struktur, visioner og ledelsesorganisation. For det andet er det mildest talt ikke udtryk for nogen højere retfærdighed, når der gælder forskellige procentrammer for de enkelte kategorier i ledelsesorganisationen.

Vi måtte erkende, at det var for stor en mundfuld at få tilrettet resultatlønsmodellen for 2006, hvis den samtidig skulle kunne udmeldes i bare nogenlunde anstændig tid på året.

Et andet omstridt punkt i resultatlønsvejledningen for 2006 var klausulen om modregning for de kolleger, der er højere aflønnet, end deres stilling er normeret til.

Her har vi et område, der kan dele vandene:

På den ene side kan man med god ret hævde, at modregning i resultatlønsordningen intet har med intentionerne i hele resultatlønsordningen at gøre: *'Hvis der alligevel bliver modregnet en stor luns af resultatlønnen, fordi jeg har en højere fast løn, hvorfor skulle jeg så yde en ekstra indsats?'*, lyder det logiske argument.

På den anden side lyder også det argument, at modregning er helt rimelig, fordi det er med til at sikre en vis lønudjævning mellem kolleger, der har forskellig løn for sammenligneligt arbejde og ansvar! Hvorom alting er: modregningsklausulen vil betyde, at nogle kolleger, primært med kommunal baggrund, vil få modregnet i den objektive del af resultatlønnen for 2006.

2006-modellen er således på flere måder udtryk for talemåden: *kan man ikke få det, man elsker, må man elske det man får!*

Det positive i situationen var, at vi fik retningslinierne på plads, inden sommerferien – og så, at der var en stor genkendelsens glæde ved retningslinierne!

At vi så er bekendt med, at det efterfølgende forløb med indgåelse af kontrakterne har været langstrakt og noget forskelligt – ja, det er en anden sag.

Det efterfølgende forløb har herefter været, at beløbsrammerne for resultatlønnen skulle forhandles på plads. Der lykkedes for nogle uger siden, med det resultat, at direktionen indvilgede i at 'smide' 2 mio. kr. ekstra i puljen – fordelt til udlodning i de tværgående puljer med 1 mio. til HC, med tilhørende institutioner og 1. mio. til samarbejderne. De ekstra penge er givet som anerkendelse for også ledergruppens ekstraordinære indsats i forbindelse med fusionen.

At udbetalingen så tegner til at blive ca. 1½ md. forsinket i forhold til det lovede er knap så tilfredsstillende, men som jeg startede med at sige under dette punkt: 2006 må betragtes som et overgangså. Det ender forhåbentlig med, at alle chefkredsens medlemmer i maj md. får udbetalt nogle pæne og hæderlige beløb. Herefter går bestræbelserne fra chefkredsens side ud på at medvirke til en mere hensigtsmæssig model for 2007 og fremefter.

### *Model for 2007*

Når vi taler om den fremadrettede model for resultatløn for SKATs ledergruppe, er der mange muligheder for forbedringer.

Vi har fra cheforganisationerne allerede brugt en del timer i løbet af efteråret for at skabe en bedre og mere enkelt model, end den hidtidige.

Fra chefkredsen mener vi, at vi i den fremadrettede model skal forsøge at undgå nogle af de mekanismer, der har voldt problemer i de seneste års modeller, og at resultatlønstildelingen for 2007 og fremefter skal understøtte Skats overordnede visioner og mål, herunder arbejdet med indsats- og inddrivelsesstrategierne, og gerne understøtte aftalen med de tryghedsskabende initiativer.

Herudover er vi gået til forhandlingerne med den opfattelse, at gensikringsprincippet nok er OK, men der bør alene gensikres for

forhold, som den enkelte har indflydelse på. I det hele taget bør de mål, den enkelte leder selv har indflydelse på, spille en væsentlig rolle i kontrakterne.

Endvidere finder vi det væsentligt, at de – af uransagelige årsager – hidtidige, forskellige procentrammer for de enkelte stillingskategorier i ledelsesorganisationen, helt afskaffes. Herudover, at der skabes bedre balance mellem de rammebeløb, der er til rådighed for hver enkelt lederkategori.

Vi forventer med andre ord, at den nye model tager mere udgangspunkt i det "nye" SKAT, at vi får en enkel model, og at der er gennemsigthed i, hvad der reelt kan forventes af hver enkelt leder. Sagen er åbnet med, at vi havde sagen på dagsordenen på et forhandlingsmøde i HC i tirsdags. her blev vi forelagt nogle principper, som så meget fornuftige ud, og nogle som godt kunne kalde på lidt forbedringer!

Det er under alle omstændigheder fortsat en stærk intention fra chefkredsens side, at vi får en aftale for 2007 på plads meget snart, bl.a. for at vi alle hver især har mulighed for at indrette indsats og lederadfærd efter det, der efterspørges i resultatlønsmodellen. Også inden det halve af året er gået!

### **Tillæg til afdelingsledere**

Afdelingsledernes aflønning har været med som "overskrift" på chefkredsens generalforsamling siden 1996.

Baggrunden kender de fleste, som har en fortid i ToldSkat, nemlig lønforskellen fra LR 34 til LR 36, som opstod i forbindelse med omlægningen af ledelsesstrukturen i 1995.

Udligningen af denne lønforskel har chefkredsen kæmpet med at få på plads lige, indtil der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005 blev afsat midler til oprettelse af skævheder på aflønningen i ToldSkats ledelsesorganisation. Disse midler var til disposition 1. oktober 2006 og ville have betydet, at alle tidligere funktionschefer i ToldSkat ville have fået en aflønning fra LR 36.



Fusionen mellem den kommunale skatte- og inddrivelsesforvaltning og ToldSkat den 1. november 2005 betød imidlertid, at alle afdelingsledere blev indplaceret i LR 36.

Problemet med forskellig aflønning af tidligere funktionschefer blev derved løst.

De midler, som derved ikke blev benyttet til udligningen af skævheden i LR 35½ til LR 36, kan derfor nu bruges til andre formål - blot pengene bruges til udligning af "skævheder" i aflønningen i Skats ledelsesorganisation.

Der er derfor så sent som i tirsdag – den 20. marts - indgået en aftale, som bestyrelsen anser som begyndelsen på, at der gives faste tillæg, også til afdelingsledere i Skat.

Aftalen går i korthed ud på, at et antal på op til 42 afdelingsledere, der aflønnes på basisniveauet i LR 36, og som har særligt belastende vilkår, kan tildeles et årligt, pensionsgivende tillæg på 20.000 kr.

Begrebet faste tillæg er tilsyneladende blevet mere almindelig som aflønning af ledere i Skat.

Chefkredsens bestyrelse finder det derfor noget besynderligt, at afdelingslederne – som den eneste kategori i ledelsesorganisationen - ikke får et fast tillæg til den klassificerede lønramme.

Vi kan grundlæggende ikke forstå, hvorfor afdelingsledere skal behandles anderledes end andre ledere i Skat, når der henses til aflønning. Når der ses på andre forhold for ledere - herunder bl.a. udmeldingerne om, at afdelingslederne er det vigtigste led for at få fusionen i Skat til at lykkes – så, mener vi bestemt ikke, at vores indsat og rolle i Skat giver belæg for denne forskelsbehandling.

Aftalen slår dog hul i denne tilstand ved, at foreløbig op til 42 afdelingsledere, som har ekstra belastende vilkår for at udøve deres afdelingslederhverv, nu får et fast tillæg. De 42 tillæg omfatter indtil videre dog også afdelingsledere fra de øvrige organisationer, men kun tillæg til DTS afd.-ledere finansieres af CO II puljen.

Tillægget er dog tidsbegrænset til 2 år, hvorefter der skal ske fornyet behandling af, om tillægget fortsat skal gives til den samme, eller tildeles en anden afdelingsleder.

I bestyrelsen finder vi principielt ikke, *at* denne tillægsstruktur *på længere sigt* er forenelig med målsætningen om tildeling af faste tillæg også til afdelingslederne, og vi vil arbejde på, at der hurtigst muligt indgås aftale, som bevirker, at alle afdelingsledere, på lige fod med andre ledere i Skat, får et fast tillæg til stillingen - også uden at der skal ske en periodisk vurdering.

### **Overgang til statslig ansættelse**

Personalestyrelsen og Centralorganisationerne indgik den 21. december 2005 en aftale om vilkår for de kommunalt ansattes overgang til statslig ansættelse. Aftalen gav mulighed for fra et givet tidspunkt at gå over på statslige vilkår med tilbagevirkende kraft for såvel løn som pensionsforhold. Denne aftale omfattede naturligvis også chefer. Den efterfølgende, praktiske proces lod vente en del på sig, for slet ikke at tale om den kontante udbetaling til de kolleger, som ønskede sig overført til statslige forhold.

I forhold til den øvrige del af DTS's medlemmer, var chefkredsen endda privilegeret, fordi det blev aftalt, at processen med ledelsesniveauet skulle afvikles før medarbejderne.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at denne proces har betydet en stor arbejdsbelastning for bestyrelsen.

Det er helt naturligt, når man som leder med kommunal baggrund får et konkret tilbud om overgang til en anden overenskomst, end den man har været fortrolig med, at man så søger vejledning hos sin faglige organisation.

For bestyrelsen har det betydet rigtig mange henvendelser, men det har heldigvis også været en helt naturlig anledning til at få kontakten til rigtig mange af chefkredsens nye medlemmer.

For mange har aftalen heldigvis betydet muligheden for hurtigere end 1. april 2008 at opnå løn- og pensionsmæssige forbedringer som følge af indplaceringen i SKAT.

Egentlig kan man sige, at det også bare lige manglede, hvis man ikke skulle have lige løn- og pensionsforhold i forhold de kolleger, der var retager tilsvarende jobs.

Den læring kan vi så håbe vinder mere indpas på andre områder og niveauer i SKAT.

Hele processen har betydet, at 114 medlemmer af chefkredsen, har valgt at benytte sig af tilbuddet om overgang til statslig ansættelse. Det er i sig selv positivt, og udtryk for et stort skridt i retning af, at alle chefkredsens medlemmer bliver omfattet af de samme løn- og pensionsvilkår.

De udsendte tilbud fra SKAT om overgang til statslig ansættelse, har imidlertid afdækket et uafklaret problem, som vi må forsøge at løse hurtigst muligt i samarbejde med DTS og CO II:

I det tilbudsmateriale, der er sendt ud til den enkelte, har HC nemlig taget stilling til organisationstilhørsforhold på et mildest talt usikkert grundlag. Det er også den problemstilling, der populært sagt kaldes for grænsedragningen.

De retningslinier HC har lagt til grund, stammer angiveligt fra et ensidigt udstedt notat fra Personalestyrelsen, der slår fast, at ledere 'grænsedrages' udelukkende på baggrund af uddannelsesmæssig baggrund. Det vil f.eks. sige, at en uddannelse som skatterevisor, suppleret med en juridisk kandidatuddannelse, iflg. HC, grænsedrager den pågældende til AC, mens de gældende aftaler fra 1990 i statsligt regi, indgået mellem AC og CO II, indebærer delt forhandlingsret for stillinger i LR 37 og derover, således at DTS chefkreds her udmærket kan have forhandlingsretten, ligesom nævnte aftale slår fast, at forhandlingsretten for funktionschefer, dvs. nuværende afdelingsledere i LR 36, pr. definition ligger hos CO II/DTS.

Processen om overgang til statslig ansættelse har afdækket en problemstilling, som vi - som nævnt - snarest må have afklaret, så meget mere som, at en del chefer har henvendt sig med undren over, at de ikke kunne blive organiseret i DTS's chefkreds.

### **Chefkredsen internt**

Som nævnt i indledningen, må dette første hele beretningsår efter fusionen på mange måder betegnes som et overgangsår.

Vedtægternes bestemmelse om sammensætning af bestyrelsen træder først i kraft med virkning fra denne generalforsamling, dvs. arbej-

det i samarbejderne og ved den enkelte enhed med at finde kandidater til bestyrelsen, medlemmer til koordinationsudvalg, lokale formænd osv. er først blevet skudt i gang i indeværende år.

Selv om det efter bestyrelsens opfattelse ikke er tilstrækkeligt endnu, har det forløbne år bragt en langt større involvering af medlemmerne regionalt og lokalt, end det var muligt i perioden lige efter fusionen.

Vi står dermed med et godt grundlag for at etablere en form for regional og lokal struktur, der kan give en bedre 'sammenhængskraft' mellem chefkredsens medlemmer landet over.

Det er ingen hemmelighed, at der har eksisteret aktiviteter i de tidligere foreninger, 'Regionschefforeningen' og 'Skattechefforeningen', som mange, herunder også bestyrelsen, gerne ser genoptaget og videreudviklet i en eller anden form.

Derfor er intentionen, at den nye bestyrelse snarest efter generalforsamlingen tager en drøftelse af, hvordan vi kan starte og understøtte kollegiale og sociale aktiviteter for chefkredsens medlemmer.

Om det skal ske ved en styrkelse af de allerede etablerede regionale og lokale fora (koordinationsudvalg og lokalbestyrelser mv.), ved nedsættelse af udvalg med særlige aktiviteter som opgave – eller begge muligheder, må afvente den nye bestyrelses drøftelser.

Men intentionerne er helt klare: Chefkredsens aktivitetsniveau skal højnes til gavn for medlemmernes sociale og kollegiale behov.

Endelig vil jeg slutte beretningen med at slå fast, at chefkredsen har et fortrinligt samarbejde med DTS's sekretariat. Når der er behov for hjælp af forskellig art, er den aldrig længere væk end den nærmeste tlf. eller PC!

Det vil vi gerne vise et konkret eksempel på her:

Det er vel ingen hemmelighed, at vi lever i teknologiens tidsalder, hvor vi må slå fast, at det der med Internettet nok er kommet for at blive!

Derfor har vi i bestyrelsen også besluttet, at vi ad den vej vil lette informationen og kommunikationen mellem bestyrelse og medlemmerne.

Det vil ske gennem oprettelse af en internetside udelukkende beregnet for chefkredsens medlemmer.

Den er stadig under udvikling, men dog så flyvefærdig, at den tåler en demonstration her på generalforsamlingen.

Den vil jeg overlade til DTS's redaktør, Ole Pedersen, som har været så venlig at være 'projektleder' på det, der kommer til at hedde 'Chef-Net'.

[demonstration på ca. 10 min]

En stor tak til Ole – både for demonstrationen og for det store arbejde med den tekniske oprettelse og udformningen af siden.

Vi vil naturligvis gerne have kommentarer og umiddelbare forslag til forbedringer. Siden er tænkt som en forbedring af servicen over for og kommunikationen til medlemmerne og skal derfor naturligvis gerne modsvare de behov, der eksisterer på dette område.

Det var beretningen, og jeg skal foreslå dirigenten en pause af passende længde ..., inden vi vender tilbage til en forhåbentlig god debat og vedtagelse af beretningen.