



Chefkredsen

4. april 2008

## Beretning

# Generalforsamling 2008

## Indledning

Lad mig starte med en lille status over situationen i chefkredsen:  
Vi har lige nu 420 *ordinære* medlemmer – en nedgang på 31 i forhold til sidste år - og 12 *ekstraordinære* medlemmer. Det er så til gengæld en fremgang på én.

Bestyrelsen har i beretningsperioden været konstitueret med Gert Kamp Jensen som næstformand, Peder Thomsen som kasserer og Ulla Dalsgaard som sekretær samt Annette Nielsen, Ib Jørgensen, Jon Mikkelsen og Mads Blokhuis som bestyrelsesmedlemmer.

Vi har i det forløbne år kun nået at holde 3 bestyrelsesmøder, men jeg tror roligt, at jeg kan påstå, at vi i de mellemliggende perioder har gjort vores til at holde mail- og telefonlinierne varme.

I det hele taget synes jeg chefkredsen er ved at komme op i gear, efter en måske lidt stille start efter fusionen. Der er ved at komme grøde i de lokale og regionale aktiviteter. Der holdes en del lokale møder, nye lokale foreninger er dannet og også større arrangementer er i vente. Det vender jeg tilbage til.

Jeg og - på skift - de øvrige bestyrelsesmedlemmer har medvirket ved et pænt antal medlemsmøder rundt i landet. Det vil jeg også vende tilbage til, men kan allerede her slå fast, at det er noget, vi meget gerne stiller os til rådighed for – og det fordi, det er noget, der skaber dels synlighed i forhold til kredsens medlemmer, dels forståelse for mange af de beslutninger og informationer, der ellers bare tilflyder os på skrift, og endelig fordi det giver mulighed for en god debat om aktuelle spørgsmål. Og til allersidst, men ikke mindst, fordi det altid er smadderhyggeligt at komme rundt til medlemsmøderne.

Det, der især har optaget os, både på bestyrelsesmøderne, i den øvrige kommunikation bestyrelsen imellem, men også på medlemsmøderne, er også det, der danner overskrifterne i denne beretning:

- Evaluering af SKAT's (ledelses)struktur
- Lønpolitik for chefer i SKAT / Resultatløn
- Overgang til statslig ansættelse
- Overenskomstforhandlingerne 2008, og
- Chefkredsen internt

### **Evaluering af SKAT's (ledelses)struktur**

Det har jo stort set siden fusionen 1. nov. 2005 ligget fast, at SKAT's organisation, herunder ledelsesstrukturen, skulle have et serviceeftersyn efter 2-3 år.

Det tidspunkt er så kommet nu. Vi har netop taget hul på det, der kaldes fase 3 i processen, nemlig opstilling af forskellige modeller for den fremadrettede organisering. Nogle ser evalueringen som en trussel – andre betragter det som en fordel, at der bliver mulighed for at foretage justeringer af en organisation, der fra starten vel ikke blev skruet helt optimalt sammen – og under alle omstændigheder ikke har virket helt efter hensigten på alle områder.

Hvordan man betragter scenariet er nok afhængig, af hvor man ser det fra, og i hvilket omfang man føler at kunne blive ramt af ændringer.

Hvorom alting er: vi står midt i processen, og én ting er hævet over enhver tvivl: forandringer vil der komme!

Der er heldigvis lagt op til en åben proces, hvor vi alle i chefkredsen kan søge indflydelse på det færdige resultat. Mange af os har været involveret i Deloitte's interviewrunde. Her har chefororganisationerne, det vil i praksis sige AC og DTS, været specielt inviteret.

Organisationernes hovedbestyrelser har været inviteret til orientering og debat om rapporter fra Deloitte og Mercuri Urval samt SKAT's egne 'fremtidsbilleder 2012'. Herudover er Cheforganisationerne henover foråret også inviteret til diverse møder om evalueringen. Senest er vi i tirsdags blevet orienteret af Ole Kjær og Preben Kristiansen om status for processen.

Endelig er vi jo alle – i vores respektive ledergrupper inviteret til debatmøder med Ole Kjær og Preben Kristiansen landet over i april og maj mdr. – til erstatning for den dyre virksomheds-/ledelseskonference, der skulle have været afholdt primo maj md. Det første har faktisk været afholdt i går i Billund.

Som opgaven tegner sig lige nu, er de hovedtemaer, der specielt skal tages stilling til:

- Enhedernes størrelse og opgaveportefølje,
- Antallet af ledere og ledelsesroller,
- Ledelsesmodellen med de to spor (styringssporet og det faglige spor),
- Koordinering på tværs i organisationen – og Hovedcentrets opgaver,
- Direktionens størrelse og antal ledelsesfora og
- SKAT's kompetencemæssige udfordringer.

Der opereres i processen nu med tre modeller:

1. Regionsmodel (få justeringer),
2. Funktionsopdelte regioner (med matrix)
3. Fuld enhedsorganisering (finanssektormodellen)

Der er meget lidt tvivl om, at SKAT's ledelse agter at forfølge model 2. Holdningen er den, at model 1 løser for få af de problemer, der angiveligt er i den nuværende struktur, og model 3 er tiden ikke inde til endnu.

Model 2 indebærer bl.a., at:

- o Samarbejdsniveauet og skattecenterniveau sammensmeltes og danner nye regioner med en regionsdirektør i spidsen
- o Basisopgaver løses i regionsregi
- o Skattedirektører bliver fagdirektører (hovedprocesser i forr. modellen)
- o Særlige enheder (BC, KC, CfSS og IC) knyttes til regionerne)
- o 30 lokationer (tidl. SC) løser opgaver afh. af kompetencer, og at
- o HC slankes for næsten alle driftsopgaver.

Der gøres op med de to ledelsesspor, og SKAT-direktionen bliver formentlig mindre, end den er i dag. Det kan jo ske på flere måder, men et af de sandsynlige virkemidler i den henseende bliver sandsynligvis en omorganisering og alvorlig slankning af HC's søjlestruktur.

Konklusionen er altså, at både planlægningsdirektørernes, skattedirektørernes og fagchefernes rolle og stillingsindhold er i alvorligt spil.

*Planlægningsdirektørernes* på den måde, at de med god ret kan siges at blive omdannet til regionsdirektører med et øget stillingsindhold i forhold til nu. Allerede nu har chefkredsen fundet, at disse stillinger burde klassificeres i LR 39, og en ændring som den skitserede vil yderligere underbygge dette argument. Omklassificering fra LR 38 til 39 er som bekendt rejst ved OK 2008, men det har Finansmin. ikke ønske at imødekomme – med den begrundelse, at ledelsesstrukturen er under evaluering! Det er chefkredsens holdning, at dette krav skal gentages og honoreres, når og hvis denne struktur falder på plads.

Skattedirektørstillinger står til at blive omdannet til et mere fagligt indhold, frem for nu, hvor den primære opgave er den stedlige ledelse af et skattecenter. Dvs. en mere virtuel ledelsesopgave end i dag.

Den allerstørste udfordring i denne model må siges at være fagchefgruppens videre skæbne. Ledelsesniveauet skal simpelthen finde nye roller i SKAT's nye struktur!

Det er chefkredsens opgave at sikre, at både denne gruppe og de øvrige chefer, der tildeles nye roller, behandles ordentligt og korrekt.

Afdelingslederne er måske den gruppe, der i denne model er mindst berørt af ændringerne. Det er klart, at afdelingsledernes referencelinier opad i systemet bliver ændret. De er ikke på samme måde del af en lokal ledergruppe, og deres nærmeste foresatte kan meget vel være lokaliseret på en anden lokation, end de selv er. Men de vil fortsat – som udgangspunkt - have deres afdeling og medarbejdere placeret på samme adresse, som de selv er på.

Også hele spørgsmålet om, hvordan den antalsmæssige tilpasning af ledelsesorganisationen gribes an, er et tema, vi skal have indflydelse på!

Scenariet er således, at der er behov for 25% færre ledere i 2012 – og den naturlige afgang fra ledelsesorganisationen forventes at være 24% frem til 2012! Umiddelbart et smukt regnestykke, der ser ud til at gå op, således at reduktionen af ledelsesorganisationen kan ske ved naturlig afgang.

Så enkel er virkeligheden imidlertid ikke! For det første vil en passiv tilgang til denne problemstilling føre til, at der vil være store geografiske forskelle i, hvor denne afgang vil finde sted. Resultatet vil med andre ord blive, at man nogle steder vil være for mange ledere, mens der vil være underskud andre steder.

For det andet vil en udvikling som den skitserede føre til, at der overhovedet ikke vil være plads til nyrekrutteringer til ledelsesorganisationen i de næste 5 år.

Det er ikke hensigtsmæssigt eller sundt for en organisation, hvis der overhovedet ikke sker fornyelse over en længere periode. Det er det heller ikke for SKAT's ledelsesorganisation.

En af udfordringerne er derfor at skabe plads til en vis nyrekruttering til ledelsesorganisationen i de kommende år. Men det er for chefkredsen også en klar forudsætning, at det ikke må ske på bekostning af chefkredsens nuværende medlemsskare. Det er en klar forudsætning for vores engagement i tilpasningen af SKAT's ledelsesorganisation, at det sker efter et klart frivillighedsprincip. Ingen skal tvinges ud af kontorerne mod deres egen vilje.

Evaluering af SKAT's struktur eller ej, er det jo en udvikling, vi har kunnet se komme, i det mindste siden finanslovsforliget 2007 blev en realitet. Når vi stedse bliver færre medarbejdere, vil der jo helt naturligt også være behov for færre chefer. Det er en udvikling vi ikke med troværdigheden i behold kan kæmpe imod – spørgsmålet er vel snarere, hvordan vi så får det bedste ud af situationen.

Her er der flere virkemidler, der er og skal bringes i spil – og bringes i spil i forbindelse med evalueringen af strukturen:

Vi har lige indgået aftale med HC om at forlænge aftalen om indplacering uden for ledelsesorganisationen indtil 1. april næste år. Selv om det jo er et instrument, der medvirker til at reducere antallet af medlemmer i bl.a. chefkredsen, er det samtidig et instrument, der sikrer at fratræden fra lederopgaven sker på fuldstændig frivillig basis, og at den sker på fornuftige økonomiske vilkår. Faktisk er aftalen jo således indrettet, at afdelingsledere i LR 36 kan overgå til en konsulentstilling helt uden løn- og pensionsmæssige konsekvenser, mens chefer i højere lønrammer må tåle nedgang med det, der svarer til en enkelt LR - hvis man er fyldt 55 år og har mindst 10 års lederanciennitet.

En af udfordringerne for chefkredsen er med andre ord at beskytte nuværende medlemmer mod ufrivillige løsninger, samtidig med, at der skabes plads til en vis nyrekruttering til ledelsesorganisationen!

En anden væsentlig problemstilling, der er i spil, når der skal skæres ned, er at vi i SKAT som minimum fastholder normering og klassificering for stillinger i LR 37 og højere.

Der er ingen tvivl om, at Finansministeriet godt kan finde på at lægge sin klamme hånd på nogle af stillingerne med den begrundelse, at der skal ske en slankning hele vejen i gennem.

Vi har imidlertid god brug for alle lønrammerne, også i den tilpassede ledelsesorganisation. Fagchefrollen, som vi kender den i dag, vil ikke finde plads i den nye organisation. Det skal derfor være et klart mål for chefkredsen at nyttiggøre evt. tiloversblevne LR-37 stillinger til afdelingslederniveauet. Vi har en erklæret politik om at hæve lønniveauet for afdelingslederne på forskellig vis, men som bekendt er det mere end svært at skaffe finansieringen til dette løft på én gang – brugen af ledige LR 37-stillinger bør - sammen med andre løsninger - være et af virkemidlerne til at løfte afdelingslederniveauet.

Endelig står vi i forbindelse med evalueringen også over for den udfordring, at de arbejds- og funktionsmæssige vilkår for chefkredsens medlemmer ikke forringes i forhold til det nuværende.

Det store spørgsmål i den sammenhæng er formentlig brugen af virtuel ledelse. Vi kender den jo allerede. Både historisk og fra den nuværende ledelsesorganisation. Den er i høj grad baseret på virtuel ledelse fra fagchefer og opefter, og som landet ligger bliver der virtuel, tværgående ledelse fra ledelsesniveauerne over afdelingslederniveauet. Der er i den forbindelse faldgruber og fejltagelser fra tidligere, der skal undgås.

Jeg har i de foreløbige drøftelser med told- og skattedirektøren gjort opmærksom på den problemstilling og farerne ved at basere hele ledelsesstrukturen over afdelingslederniveau på virtuel ledelse.

Samlet set vil chefkredsen kræve maksimal indflydelse på den afgørende fase 3 i evalueringen af SKAT's struktur – både på en opretholdelse og fornuftig brug af de nuværende klassificeringer i ledelsesstrukturen, frivillighed i den udskiftnings- og tilpasningsproces, der kommer og fokus på, at vores funktions- og arbejdsvilkår ikke forværres – og naturligvis helst, at de fremadrettet og løbende kan forbedres.

### **Lønpolitik for chefer i SKAT / Resultatløn**

Som bekendt blev der her tidligere indgået aftale mellem SKAT og personaleorganisationerne om en ny lønpolitik. Den danner sammen med overenskomstresultaterne rammerne om lønstrukturen og lønniveauet for SKAT's medarbejdere de kommende år.

Chefområdet er som sådan ikke omfattet af lønpolitikken, og det relevante spørgsmål, der så melder sig er, hvorvidt det ikke vil være hensigtsmæssigt med en decideret lønpolitik for cheferne i SKAT.

Det umiddelbare og logiske svar er naturligvis, at det kan der være god brug for. Situationen er jo for nærværende den, at vores samlede aflønningsforhold er en blanding af flere forskellige elementer, der ikke nødvendigvis har den store indbyrdes sammenhæng – og måske ikke alle har sammenhæng med de visioner, mål og krav vi alle sammen som chefer i SKAT gerne skulle arbejde hen imod i fællesskab. Eller for den sags skyld afstemt med den generelle lønpolitik, der nu gælder for medarbejderne i SKAT.

En samlet lønpolitik skulle gerne samle alle lønelementer for chefgruppen: lønrammeløn, cheflønstillæg, resultatløn, pensionsdækning af de enkelte elementer osv. En lønpolitik bør sikre overensstemmelse mellem på den ene side ansvar og indhold i de enkelte ledelseskategorier og på den anden det samlede løn- og pensionsniveau, der er tilknyttet stillingerne. Og endelig bør en lønpolitik frem for alt sikre, at det fremadrettet er attraktivt at være chef i SKAT. Ellers kan vi godt glemme alt om at rekruttere til ledelsesorganisationen – i det mindste at rekruttere kvalificerede lederemner!



I princippet er vi enige med SKAT om, at der også bør være en lønpolitik for chefer. Om vi så kan blive enige om indholdet, vil vise sig, men chefkredsen vil naturligvis gå konstruktivt og velforberedt ind i forhandlingerne.

Netop for at være godt forberedt besluttede vi i bestyrelsen sidste år at nedsætte et internt lønpolitisk udvalg, bestående af Gert Kamp Jensen, Ib Jørgensen, Peder Thomsen, bistået af faglig sekretær Jan Nørner.

Deres arbejde har resulteret i det oplæg, I nu de seneste dage har kunnet læse på ChefNet og som også skal betragtes som en del af bestyrelsens beretning, således at det kan debatteres her på generalforsamlingen.

Oplægget består både af afsnit, der udreder fakta, f.eks. gældende regler og aftaler om løndannelsen på chefområdet, og afsnit, der angiver bestyrelsens holdning til retning og indhold i en færdig lønpolitik. Oplægget er foreløbigt i den forstand, at det stadig er åbent for input for den debat, der måtte finde sted her på generalforsamlingen og for en efterfølgende behandling i den nye bestyrelse.

Når det er en realitet, har vi et godt grundlag for at forhandle en lønpolitik på plads med SKAT.

### *Resultatløn*

Når vi forhåbentlig når til enighed om en samlet lønpolitik for cheferne i SKAT, vil det element, der hedder resultatløn, naturligvis også indgå som en naturlig del.

Indtil videre har vi dog klaret spørgsmålet uden at have en samlet lønpolitik, og har – i al beskedenhed – dog også opnået en hel del ændringer til det bedre i konceptet siden dannelsen af SKAT.

Fra at være en meget bureaukratisk model, der for nogle af vores medlemmer indebar modregning af størstedelen af beløbet, og som var latent forsinket i både start- og slutfase – ja, så har vi nu dog op-

nået en model for 2008 og fremad, der er mere enkel, mere rettidig og som ikke indebærer en fuldstændig malplaceret og misforstået modregning i opfyldelsen af egne mål.

F.s.a. 2007 er det i anden omgang også aftalt, der ikke sker modregning for egne mål, og opgørelsesproceduren er lige om hjørnet.

Der er dog stadig torne i resultatlønsbuketten: For det første må det stedse være et mål for chefkredsen at hæve den samlede økonomiske ramme, der er til rådighed for resultatløn. Formålet med resultatløn for chefer er naturligvis, at den skal virke motiverende og adfærdregulerende i forhold til at opfylde SKAT's visioner, mål og resultatkrav. Og det bliver den kun, hvis der på bundlinien er tale om mærkbare beløb for den enkelte chef.

Tidsfaktoren er der desværre heller ikke kommet styr på endnu, trods alle aftaler og gode intentioner: Selv om det nu er aftalt, at told- og skattedirektørens kontrakt ikke skal til godkendelse i departementet, er den fortsat forsinket. Resultatlønnen for 2007 står således til først at blive udbetalt medio juni! Det er ganske enkelt ikke godt nok!

Endelig har modellen stadig den store skavank, at der – uvist af hvilke årsager – afsættes forskellige rammebeløb for stillinger i samme lønrammer. Det mest udtalte eksempel er, at rammebeløbet for fagchefer i driften – som er i LR 37 – er markant lavere end rammebeløbet for kontorchefer, som også er i LR 37.

Vi må desværre konstatere, at vi her har et problemområde, der øjensynlig tenderer religion for HC. Man er totalt argumentresistent, har naturligvis ingen troværdige modargumenter for at opretholde denne forskelsbehandling, og skyder indtil videre blot problemstillingen til hjørnespark med det pseudoargument, at vi er i gang med en evaluering af ledelsesstrukturen!

Det pynter ikke, og bør rettes ved førstkommende lejlighed. Ikke således, at nogen stilles dårligere end nu – tværtimod – men ved at der sker et løft for de grupper, der nu halter bagefter.

## **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 som bekendt mulighed for - fra et givet tidspunkt - at gå over på statslige vilkår med tilbagevirkende kraft for såvel løn- som pensionsforhold.

Nu er klokken så faldet i slag for alle. Fra 1. april er alle overgået til statslig overenskomst – lidt populært sagt, uanset om de vil eller ej. Reglerne for overgang til statslig ansættelse har da også været en fordel for rigtig mange med kommunal baggrund, for resten været neutral i forhold til tidligere ansættelsesforhold.

Hvis nogen føler sig dårligere indplaceret end tidligere i det kommunale system, er det altså ikke dette regelsæts skyld, men mere på grund af den mere individuelle indplacering i SKAT's organisation. Men ingen er – i store træk – blevet stillet dårligere rent løn- og pensionsmæssig – og det uanset om man er tjenestemand eller overenskomstansat. En hel del har tværtimod fået en bedre aflønning mv. ud af det, end ved at fastholde den kommunale overenskomst lige til det sidste.

Samlet set kan det dog siges, at den løbende overgang til statslig ansættelse har været enormt ressourcekrævende for chefkredsen. Det er den type spørgsmål, jeg selv har modtaget allerflest af, og jeg ved at de øvrige bestyrelsesmedlemmer også har stillet op til adskillige spørgsmål om problemstillingen.

I forbindelse med den sidste bølge og slutspurten op til den 1. april i år, indsatte vi derfor en medlemsinformation på ChefNet, der i store og overskuelige træk, beskrev problemstillingerne og forhåbentlig gav den enkelte et godt grundlag at træffe sin beslutning på.

Det er imidlertid historie nu. Tidspunktet for at vælge sig ind på et tidligere overgangstidspunkt end 1. april 2008 er nu forpasset – til gengæld er alle nu på en og samme overenskomst, nemlig den statslige.

Og den er jo på vej til at blive fornyet netop pr. 1. april. Hvorvidt vi synes det er godt eller skidt, vil jeg komme tilbage til i næste afsnit:

## **Overenskomstforhandlingerne 2008**

Hvis man tæller alle de indledende øvelser med, er det ikke for meget sagt, at overenskomstforhandlingerne tager mere end et år fra start til slut.

OK 2008 har på denne led været ganske typisk, men på andre måder adskilt sig væsentlig fra tidligere forløb.

Man kan vel godt tillade sig at påstå, at forløbet fra et meget tidligt tidspunkt nærmest har været kortslettet, fordi adskillige politikere og politiske partier som led i sidste efterårs valgkamp nærmest stod i kø for at love guld og grønne skove til de såkaldte 'varme hænder' på det offentlige arbejdsmarked. Det er ikke noget at sige til, at mange - specielt kommunale kolleger - fik forventninger af en størrelse, det siden har vist sig mere end svært at indfri!

Der var dog nok ikke tænkt på os – hverken i SKAT eller generelt det statslige område – i den forbindelse, og det var på den baggrund naturligvis også en fornuftig strategi fra Finansministerens side, at han – modsat tidligere – valgte at færdiggøre det statslige område før kommunerne og regionerne.

Der ligger nu et færdigforhandlet resultat, som organisationerne skal tage stilling til. For vores vedkommende skal resultatet drøftes i HB og efterfølgende på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde i CO II den 16. april.

Hvordan skal chefkredsen så forholde sig til det resultat, der foreligger for vores område? Lad os først se på, hvilke hovedkrav, vi stillede forud for forhandlingerne:

### **Generelle krav**

- Generelle lønstigninger
- Reguleringsordning forbedres
- Bedre pensionsdækning

### **Specielle krav**

- Faste tillæg afdelingsledere
- Et antal individuelle omklassificeringer af bl.a. stillinger i SKAT-direktionen, cheferne for KC/BC m.fl.

Hvis vi sammenholder med det resultat, der senere på måneden skal tages endelig stilling til, må vurderingen fra chefkredsens side være blandet:

### **Resultatet af OK 2008**

#### **Generelle krav**

- De generelle lønstigninger må siges at være landet på et tilfredsstillende niveau. I aftaleperioden, der som bekendt er på 3 år, giver denne del en samlet stigningen af bruttolønnen på 8,17%.
- Reguleringsordningen bliver forbedret, bl.a. således at den kommer til at tage højde for frynsegoder på det private arbejdsmarked.
- Bedre pensionsdækning blev det dog ikke til for vores vedkommende i denne omgang. Det viste sig at have en vanskelig gang på jorden i en tid, hvor man forsøger at få seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Med hensyn til procenter og detaljer om den generelle del, skal jeg henvise til DTS's hjemmeside og bl.a. seneste Nyt fra DTS, men jeg kan bl.a. nævne, at vores løn stiger med i alt 3,74% pr. 1. april – hvis resultatet bliver godkendt i organisationernes kompetente forsamlinger.

Samlet set kan man vel godt tillade sig at karakterisere den generelle del af aftaleresultatet som tilfredsstillende – så meget mere, som at vores forudgående forventninger vel ikke var ligeså højtstemte som visse andre grupper af offentligt ansatte!

#### **Specielle krav**

Når det kommer til opfyldelsen af vores særlige aftalekrav, er begejstringen nok lidt lettere at styre:

Kravet om *et antal individuelle omklassificeringer* mødte fra starten hård modstand fra Finansministeriets side. Hovedargumentet – eller det argument, der blev brugt til formålet – var, at tiden ikke var til at ændre de pågældende stillingers klassifikation, fordi SKAT og Skatteministeriet var midt i en evaluering af ledelsesstrukturen.

Der er ingen tvivl om, at Finansministeriets forhandlere har et glimrende kendskab til forholdene i SKAT, men der er samtidig god grund

til at tro, at deres synspunkter også har mødt forståelse og opbakning i skattedepartementet, som tilsyneladende har deres egen dagsorden m.h.t. til den ledelsesmæssige struktur i koncernen SKAT.

Retfærdigvis må vi konstatere, at SKAT's ledelse har bakket om kravene. Det havde været klædeligt og ønskeligt, at den opbakning også havde været til stede i resten af koncernledelsen!

M.h.t. det berettigede krav om et *fast, pensionsgivende tillæg til afdelingsledere* er resultatet blevet, at der stilles 1,5 mio. kr. til rådighed til formålet.

Et acceptabelt niveau – i første omgang – havde været et tillæg til hver afdelingsleder på ca. 20.000 kr. En hurtig hovedregning fortæller, at 1,5 mio. kr. ikke rækker til at imødekomme dette krav særlig langt.

Dertil kommer, at kun en ekstraordinær indsats både af forbundets formand og af CO II's forhandler i den sidste del af det såkaldte '4-ugers vindue' kunne udvirke, at resultatet rent faktisk ikke blev et stort rundt nul. Formelt ville Personalestyrelsen ikke engang være med til at øremærke pengene til afdelingslederne i SKAT. Puljen er formelt set kun afsat til brug for DTS's medlemsområde til videre forhandling med SKAT, men chefkredsen har internt en garanti for, at pengene bruges til tillæg til afdelingslederne. Men også her var argumentet fra modparten angiveligt, at tiden ikke var inde til at drøfte dette krav, når der lige nu er en evaluering af SKAT's ledelsesstruktur i gang.

Alt i alt er resultatet af forhandlingerne om chefkredsens *særlige krav* ikke fuldt ud tilfredsstillende - om end det uden tvivl var det højst opnåelige for vores forhandlere i situationen. Spørgsmålet er herefter, hvordan det påvirker vores holdning til det samlede aftaleresultat for DTS.

I chefkredsens bestyrelse har vi nøje overvejet situationen, og vil indstille, at vi tager resultatet til efterretning. Men til efterretning med et signal om, at beløbet burde have været større, og at denne pulje kun

er et mellemresultat i retning af at få tilvejebragt faste, pensionsgivende tillæg af en passende størrelse til hele afdelingslederniveauet!

Også på dette felt må vi sige, at vi har fået opbakning fra SKAT's ledelse, men til gengæld har det også her skortet på velviljen fra andre dele af koncernledelsen!

Samlet set tror vi i bestyrelsen på, at vi kan få noget acceptabelt ud af de penge, vi samlet har til rådighed – og det vil vi i den nye bestyrelse gå i gang med snarest efter generalforsamlingen.

### **Chefkredsen internt**

Efter en forsigtig start, er de lokale og regionale aktiviteter i chefkredsen ved at komme op i gear. Måden man arbejder på, spænder lige fra, at man i samarbejdet har etableret sig med koordinationsudvalg og lokale foreninger og bestyrelser, der mødes med jævnlige mellemrum til en lidt løsere struktur, hvor man mødes mere ad hoc. og hvor der ikke nødvendigvis er nogen lokal chefforening, men alene et netværk af kontaktpersoner.

Nu er det jo imidlertid således, at hele Chefkredsens valgstruktur er bygget op på regional/geografisk repræsentation f.s.a. de 6 ud af 8 pladser i bestyrelsen. Dvs. at der her er et behov for et regionalt bagland, som dels kan 'klæde' sit bestyrelsesmedlem til bestyrelsesmøder, generalforsamling mv., dels den anden vej kan tage imod og videreformidle information om de beslutninger, der træffes mere centralt.

Hvis chefkredsen fortsat skal være en 'levende organisme', og være forum for medlemmernes både ansættelsesmæssige og kollegiale interesser – ja, så er det vigtigt, at der også finder en livlig lokal og regional aktivitet sted.

Vi skal fra bestyrelsen derfor kraftigt opfordre til at fortsætte det arbejde, der også har fundet sted i det forløbne år, nemlig at danne lokale foreninger og at holde forskellige lokale møder.

Jeg har i hvert fald selv oplevet, at der er stor interesse for at arrangere medlemsmøder og høre om og debattere chefkredsens spørgsmål og udfordringer.

I det forløbne år har jeg haft den glæde at være inviteret ud til adskillige medlemsmøder over hele landet. Nogle steder, hvor et helt samarbejde har været samlet – andre steder for blot et enkelt eller to skattecentre. Uanset størrelsen alle steder meget hyggelige møder med en rigtig god debat og stemning. Det er meget positivt i en ellers presset tid!

Til slut vil jeg omtale det såkaldte og 'genoplivede' Jørlunde-seminar. For at tilrettelægge seminaret og udarbejde det flotte program, der er kommet i stand, har der været nedsat et hårdt arbejdende udvalg med bl.a. Gert Kamp Jensen, og Jon Mikkelsen fra bestyrelsen.

Den røde tråd i seminariet er

### **NYE TIDER – GODT PÅ VEJ?**

#### ***FORNYELSE***

Der er samlet en spændende buket af foredragsholdere:

Skatteminister Kristian Jensen

Told- og skattedirektør Ole Kjær

Politi­direktør Hanne Bech Hansen

Sognepræst Poul Joachim Stender

Professor Bent Greve

Teambuildingskonsulent Christina Boelskifte

Kommunikationstræner Vibeke Arensbak.

- og jeg selv har fået lov at sige velkommen!!.

Der er 141 deltagere (DTS'ere har haft fortrinsret) – og stadig 17 på venteliste (ikke medlemmer af DTS's chefkreds).

Det er en glæde at kunne konstatere, at der har været en enorm stor opbakning, også fra direktørerne (herunder de 2 plandirektører).



Vi har fået økonomisk støtte fra forskellig side – ikke mindst fra DTS – altså fra hovedkassen! -, således at deltagerprisen, alt inkl. kan holdes på kr. 1.600 og med store overraskelser i ærmet fra udvalget. Fra DTS deltager Jørn, Jan og Ole – og jeg selv som indlægsholder.

Erfaring meget gerne danne baggrund for, at der til næste år kan arrangeres noget tilsvarende vest for Storebælt.

### **Afslutning**

Endelig vil jeg slutte beretningen med at slå fast, at chefkredsen har et fortrinligt samarbejde med DTS's sekretariat. ... Der er altid hjælp at hente, uanset om det er af praktisk karakter, nærmere undersøgelse af regler og retningslinier eller det er for at få lidt politisk sparring. Ingen nævnt ingen glemt – men jeg vil meget gerne takke sekretariatet for et rigtig godt samarbejde i det forløbne år.

Tilsvarende vil jeg takke bestyrelsen for jeres engagement og arbejde for chefkredsen – og for et rigtig godt samarbejde i bestyrelsen.

Alt efter valgene senere på dagsordenen ...!! – er det et samarbejde, jeg ser frem til at fortsætte med de fleste i det kommende år.

Det var beretningen, og jeg skal foreslå dirigenten en pause af passende længde ... . Jeg vil håbe, at I vil benytte jeres ytringsfrihed til at medvirke til en god debat, når vi mødes igen – forhåbentlig også for at vedtage bestyrelsens beretning!