

Dagsordenpunktet "SKAT siden sidst"

Selv om vi nu er nået til et punkt på dagsordenen, så tillad mig alligevel at starte den mere interne del af repræsentantskabsmødet nu - altså den formelle start.

Der er udsendt en dagsorden, men i henhold til vedtægterne, så skal vi også have en dirigent og mødesekretærer.

For så vidt angår dagsordenen, så skal jeg på hovedbestyrelsens vegne foreslå et par ændringer - nemlig at punkt 6. Evaluering af forbundets struktur - tilpasning - udgår, og at punktet erstattes af et nyt punkt 6. som hedder Arbejds miljømæssige tiltag i SKAT mv.

Evaluering af forbundets struktur skal efter hovedbestyrelsens behandling af punktet udskydes, indtil hovedbestyrelsen har haft drøftet punktet mere indgående - et oplæg til diskussion i kredsene vil skulle underkastes flere grundige drøftelser, når vi gerne skulle have en struktur, der er holdbar i forhold til SKATs struktur og til de forudsætninger, som vi har, når vi skal varetage medlemmernes interesser.

Der er ingen tvivl om, at der i SKATs struktur er indbyggede forhold, som gør det svært at få lavet en struktur i forbundet. Forbundets hovedbestyrelse har den tilgang, at der skal bygges på nærhedsprincippet, men samtidig skal tillidsrepræsentanterne også gerne kunne mødes med de ledere, som har kompetencen til at drøfte og forhandle de forhold, som vedrører medlemmerne.

Hovedbestyrelsens opfattelse er altså at vente lidt, så vi får tid til at sætte noget på dagsordenen, der er mere gennemdrøftet. Det kunne samtidig - efter hovedbestyrelsens opfattelse være hensigtsmæssigt, at vi også bruger erfaringerne fra de igangværende lønforhandlinger i evalueringen - og disse forhandlinger er jo ikke helt afsluttet endnu. Vi skulle gerne i begyndelsen af det nye år være klar med noget til drøftelse hos jer.

Derfor forslaget om at tage punktet af - og så lade det erstatte af Arbejds miljømæssige tiltag i SKAT. Ja, en erstatning er det ikke, idet vi skulle have sat arbejds miljø på under alle omstændigheder...er der indvendinger til det?

Herefter kan vi så formalisere repræsentantskabet endnu mere, idet jeg på hovedbestyrelsens vegne skal indstille vores ene interne revisor Poul Tackmann til at være dirigent. Er der indvendinger.

For så vidt angår mødesekretærer, så vil jeg foreslå, at sekretariatet deler den opgave. Ole tager punkt 4, Anette tager punkt 5, Merete tager punkt 6 og Ole tager punkt 7 og eventuelt tages også af Ole.

På denne måde skulle alle forhold gerne være dækket.

Så kære repræsentanter - jeg skal nu på hovedbestyrelsens vegne forsøge at fortælle om, hvad der er sket siden sidst. Ja, punktet skulle egentlig slet ikke hedde "SKAT siden sidst" men "Skatteministeriet siden sidst", idet vi jo har medlemmer under hele Skatteministeriets område.

Det er jo ikke fordi, at der ikke er emner at tage af - siden vi sidst var sammen til forbundets kongres for et år siden.

Repræsentantskabsmøde 2009

Men vi har forsøgt at koncentrere emnerne således, at der vil være fokus på de områder, som vi i hovedbestyrelsen mener, er de mest interessante.

Derfor vil der ikke blive snakket særligt meget om

TR-tillæg

Seniorpolitik

Attraktiv arbejdsplads

Grænsedragning, fordi den er færdiggjort fra forbundets side, og er nu under ekspedition i CO II

Indplacering, som ligeledes er i CO II til ekspedition. To vanskelig sager, som desværre tager tid, tid og tid

Merkonomsagerne - og dermed personalelinjeskifte - sagen er under forhandling

Bijob

Lederindplacering

Udvalgsstruktur i forbundet

Seniormøder

Ny løn i departementet

Statens IT

Forbundets struktur, sognebånd mv. - fordi vi som sagt afventer

Feriehuse

Lad os i stedet for kaste os over det, som er spændende og lige oppe i tiden.

Finanslov 2010

Som omtalt i indledningen til de to oplægsholdere, så stod vi i 2008 på kongressen og talte en hel del om utryghed i forhold til finanslovsudkastet for 2009.

I 2008 blev SKATs fireårige budgetaftale afbrudt, og det betød, at den politiske tryghedsgaranti blev afskaffet - en politisk tryghedsgaranti, som ellers havde betydet, at skatteministeren - efter en turbulent start på SKAT i 2005 og specielt i 2006 - havde givet garanti for, at den reduktion, som var stipuleret i den fireårige aftale fra 2007 til og med 2010 - ja, denne reduktion skulle ske ved naturlig afgang.

Men i stedet betød finansloven for 2009, at SKAT - som alle andre statsinstitutioner - var og er i en situation, hvor man kan afskedige og ansætte medarbejdere. Samtidig betød aftalen også, at man ikke længere - som tilfældet havde været med etableringen af SKAT - behøvede politikernes indblanding vedrørende geografiske ønsker.

Repræsentantskabsmøde 2009

Finansloven for 2009 betød også, at der i perioden frem til det næste finanslovsudkast for 2010 skulle arbejdes med at udarbejde en ny aftale for fire år - altså for 2010 til og med 2013.

Straks efter afskaffelsen af den politiske tryghedsgaranti blev det sådan, at SKATs ledelse satte sig sammen med personaleorganisationerne for at se, om man kunne sætte en lignende tryghedsgaranti ind i personalepolitikken. Dette lykkedes, og nu har vi så en tryghedsgaranti i personalepolitikken, som går på, at SKATs ledelse skal gøre alt for at undgå forflytninger, som medfører bopælsskifte.

Rytmen er blevet den, at man ved omstruktureringer, som medfører arbejdsstedsflytninger, skal bruge den såkaldte tretrinsskema, nemlig først spørge den pågældende om, hvorvidt man ønsker at følge arbejdsopgaven. Hvis den pågældende ikke ønsker at følge opgaven, så vil stillingen blive slået op. Og igen hvis der er ingen, der bider på, så kan man tvangsforflytte.

Det er klart, at når man ser det med medlemmernes øjne, så er der jo en klar ændring i tilgangen til organisationstilpasninger i SKAT. Der er ikke længere garanti for, at reduktioner sker ved naturlig afgang, og vi kan komme i situationer, hvor tvangsforflytninger kan ende med et lignende resultat som sagerne i 2006 vedrørende etableringen af Betalingscentret og lokaliteterne i Kundecentret.

I den aktuelle situation vedrørende den omstrukturering, som har været i gang, og som vil komme til at blive gennemført over de kommende år, så er det nu op til lederne at vise, at der også er et reelt indhold i den tryghedsgaranti, som er indeholdt i personalepolitikken.

Det håber vi meget på, men vi kan også konstatere, at vi allerede har flere enkeltsager, som betyder, at forbundets sekretariat er til forhandlinger med de enkelte regioner - og tendensen er, at man der fastholder forflytninger. Vi har dog også set et par stykker, hvor man har opgivet tvangsforflytninger på grund af individuelle forhold.

Men, der skal ikke være nogen tvivl om, at forbundets fokus vil være at forsøge at hjælpe de medlemmer, som kommer i klemme - ring, skriv eller kontakt forbundets sekretariat samt forbundets tillidsrepræsentanter - altså os, der er til stede her. Og vi skal forsøge at hjælpe.

Nu er finanslovsudkastet så i spil, men lad os lige gå lidt tilbage i tiden.

Det var nemlig sådan, at SKAT forberedte sig til forhandlingerne med finansministeriet ved at lave syv budgetanalyser. Analyser, som skulle danne grundlag for reduktion af udgifterne inden for forskellige områder.

Der blev lavet administrative budgetanalyser så som en analyse vedrørende fravær på grund af sygdom. En analyse, som skulle kunne indbringe 1,7 mio.kr. Noget omkring obligatorisk digitalisering med en gevinst på 6 mio. kr., ændringer vedrørende motorsystemet skulle kunne give 5 mio. kr., ligesom der af administrative ændringer skulle kunne hentes penge vedrørende "hent-selv"-løsninger. Og så er der tre analyser, som var af mere politisk karakter, nemlig hvad skal der ske med ejendomsvurderingen, klagestrukturen og brugerbetjeningen - for det sidstes vedkommende et spørgsmål om eventuel overtagelse af den del, som ligger i de kommunale borgerservice.

Repræsentantskabsmøde 2009

Forbundet kunne have deltaget i en referencegruppe, men valgte klart at stå udenfor. Hvorfor? Jo, man pålagde nemlig referencegruppen total tavshedspligt. Og det er altså noget svært at få kendskab til et område uden at kunne drøfte det med sin hovedbestyrelse. Det er ikke rimelige betingelser.

Hovedbestyrelsen valgte altså at stå frit, fri til at gøre de tiltag, som hovedbestyrelsen fandt fornøden at gøre uden snærende bånd i form af tavshed. Nej, det gav muligheden for at fortælle om, at det altså er nødvendigt at have en faglig tilgang til at løse SKATs opgaver.

Derfor har forbundets hovedbestyrelse brugt rigtig meget tid på dette område - vi har, som I ved, haft emnet strategi på hovedbestyrelsens dagsorden næsten til hvert eneste hovedbestyrelsesmøde. Jeg ved godt, at det ikke er meget, som er tilflydt jer og medlemmerne vedrørende strategi.

Men, det har altså været nødvendigt at have en lidt lukket drøftelse af dette emne, som så udpræget er gået på at få indflydelse på finansloven for fremtidens næste fire år. Men lukketheden har også haft den begrundelse, at når ledelsen har ønsket lukkethed, så har forbundets hovedbestyrelse også fundet, at man ville kunne skabe den bedste indflydelse på finansloven, hvis vi kørte vores eget løb. Det har selvfølgelig givet lidt skår i samarbejdet med ledelsen, men forbundets hovedbestyrelse er ikke en meter i tvivl om, at vi har haft gavn af at køre vores eget løb, idet vi klart fornemmer, at der politisk har været lydhørhed til de forhold, som vi har forsøgt at bringe på banen.

Og hvad har forbundet så bragt på banen - jo, strategien har været rimelig klar. Vi har ønsket at få fokus på ressourcesituationen. Der er simpelt hen en stor forskel mellem antallet af opgaver, som politikerne forventer løst, og det antal medarbejdere, som skal til for at løse opgaverne på en faglig forsvarlig måde. Er det en løbsagtig påstand - eller hvad er det forbundet mener?

Jo, forbundet mener ikke mere, end det, som forbundets medlemmer fortæller om. Det er uomtvistelig, at der er en række områder, som kunne løses bedre og mere bredt, hvis man allokerede de ressourcer, som er nødvendige for enten at fuldende løsningen af opgaven eller at følge op på sagerne. Det er i korthed det, som vi får at vide - og det finder vi selvfølgelig skal oplyses for dem, der skal bevilge penge - netop for, at der kan komme de rette ressourcer til SKAT.

Man kan stille sig spørgsmålet: hvad er det, der retfærdiggør, at SKAT konstant skal nedbringe antallet af medarbejdere. Er det en holdning til, at der bare skal være færre på grund af fantastiske benchmarking-rapporter mellem Danmark og andre nordiske lande - nordiske lande, som i øvrigt nu går den modsatte vej - når man ser på rollemodellen fra Sverige. Eller er det for at ændre medarbejdersammensætningen i SKAT?

Forbundets hovedbestyrelse har gennem det seneste år haft fokus på ressourcesituationen. Vi har i perioden haft dialog med oppositionspolitikere med vægt lagt på de politikere, som finder har indflydelse.

Det må konstateres, at det ikke altid er let at gennemføre en strategi, og derfor har hovedbestyrelsen benyttet sig af at bruge et konsulentfirma, som ud over at være god til at knytte kontakter, ja så har firmaet også udarbejdet strategipapirer, som kan bruges fremadrettet.

Der vil altid kunne være diskussion om, hvorvidt forbundet så har kunnet påvirke beslutningerne, men det kan konstateres, at såvel S som SF går ind for at stoppe afgangens i SKAT samtidig med et tilsagn om flere penge til SKAT.

Repræsentantskabsmøde 2009

Ligeledes har Dansk Folkeparti givet tilsagn om, at der skal flere penge til SKAT. Vi kan også af udkastet til finanslov for 2010 - og altså de næste fire år - se, at SKAT først skal realisere rationaliseringsgevinster, når grundlaget i form af nye systemer er til stede. Og i det hele taget er der flere momenter i finanslovsudkastet, som meget ligner de forhold, som forbundet har peget på gennem længere tid, og rammen er altså forhøjet med over en halv milliard kroner. Tilfredsstillende - ja, men også noget for sent. Sådan burde det have været for flere år siden.

Nu går så forhandlingerne om finansloven for 2010 ind i den sidste fase, og her er det vigtigt, at forbundet fortsat forsøger at få gjort opmærksom på, at det er nødvendigt med flere og ikke færre ressourcer for at løse opgaverne. Det er og bliver forbundets holdning, at problemer i SKAT kan løses med at gøre det bedre for dem, der er i SKAT og ved at rekruttere ressourcer. Hverken mere eller mindre.

Forbundets målrettede fokus på ressourcesituationen har dog også haft en negativ vinkel. I hvert fald har vi gang på gang fået at vide, at forbundets dialog med politikere og optræden i medierne har en meget negativ effekt - i hvert fald i følge tilbagemeldingerne fra ledelsen.

Men, det må nu en gang være tilladt at svare medierne, når der rettes henvendelse. Vi er ikke bibragt informationer fra ledelsen, der gør, at vi kan svare anderledes end med de informationer, som vi modtager fra forbundets medlemmer og tillidsrepræsentanter - og de holdninger, som formes i hovedbestyrelsen på den baggrund. Det må og skal være tilladt at fortælle det, som man ved, og som man mener - hverken mere eller mindre.

Forbundet synes, at det er dejligt, når ledelsen udadtil fortæller om de mange gode tiltag, som SKAT udfører. Men, så må vi bare holde os til de roller, som vi hver især har - i stedet for altid bare at blive de udkældte. Så lyt da for pokker.

Forbundets medlemmer har gennem de aktiviteter, som er i forbundet - medlemsmøder, udvalgmøder og så videre - tydeligt givet det budskab, at forbundets linje skal fortsætte. Der er ingen, der siger noget negativt omkring forbundets optræden i medierne - ej heller i forhold til de ting, som der skrives om i forbundets blad.

Men vi kan nu konstatere, at netop forbundets blad er blevet gjort til genstand for nærmere analyse. Det er blevet sådan, at ledelsen fremover, når Dansk Told & Skat er udkommet, vil udsende kommentarer til artiklerne til ledelsesniveauet.

Ja, der skal vist ikke siges andet, end at det kom som en overraskelse, at forbundet ikke blev orienteret om dette tiltag - uanset, at reaktionerne udsendes til mange af forbundets medlemmer. Men pyt, mange i forbundets Chefkreds har også meddelt, at man finder det underligt med sådan en kommunikation. I kan til gengæld være trygge ved, at forbundet ikke vil begynde at udlægge og kommentere de budskaber, der kommer fra ledelsen.

Forbundet håber selvfølgelig på, at finansloven får nogle ekstra skillinge på kontoen. Det er klart, at lykkes det ikke at få ekstra penge til SKAT, så kan forbundets hovedbestyrelse - ligesom vi i 2006 forudsagde - være bekymret for, hvordan SKAT skal klare skærene. Vi vidste på det tidspunkt, at SKAT ville være overvældende i forhold til de politiske udmeldte antal ressourcer - dette problem er ikke løst, og især ikke med den pludselige rekruttering af mange hundrede medarbejdere i 2007. Men vi kan jo med tilfredshed hilse

Repræsentantskabsmøde 2009

direktørens udsagn om, at der pt. ingen aktuelle planer er om afskedigelser. Vi må håbe, at denne sætning ændres til, at der i den fire-årige budgetaftale ikke vil blive afskedigelser. Sådan bør det lyde... hverken mere eller mindre. Der skal ikke siges mere om finanslovsudkastet...

SKATs struktur

Det bringer os naturligt over i SKATs nye struktur. Det er jo spændende at se, om den nye struktur bedre kan være med til at løse de stillede opgaver.

Der er somme tider nogen, som spørger hovedbestyrelsen, om vi kan lide den nye struktur i SKAT? Et spørgsmål, som vi besvarer på den måde, at forbundet respekterer ledelsens ret til at bestemme den struktur, som man mener skal til for at løse opgaverne.

Men, forbundet synes, at det er en stærk overdrivelse fra ledelsen at sige, at forbundet har været med til at udforme den nye struktur. Hvordan kan vi så entydigt have blåstemplet noget, som kun blev fremlagt i tre modeller.

Model 1, som var overensstemmende med den hidtidige organisering med lidt modifikationer - allerede dømt til ikke at skulle være, når man hørte ledelsen.

Model 2, som kun var et skridt i retning af model tre, og hvor tingene blev udlagt sådan, at så skulle vi igennem to omorganiseringer.

Og en model 3, som var det, som var helt fantastisk at opnå.

Der skal ingen tvivl være om, at forbundets hovedbestyrelse på et møde i Glassalen sagde, at så ønskede man model tre, netop for at undgå mere end en omorganisering. Vi konkluderede - lad os komme på plads og så arbejde derudaf.

Vi kendte i hovedbestyrelsen ikke indholdet af vejen til at komme til målet - og når vi i hovedbestyrelsen evaluerer på det, så tror vi heller ikke, at ledelsen helt vidste, hvad der lå foran.

På det nævnte møde i Glassalen ønskede forbundets hovedbestyrelse derimod at få at vide, hvad man forventede, at denne omorganisering kom til at koste. Vi ønskede at få at vide, om investeringen kunne betale sig hjem - hvorfor fokuserede vi på pengene? Jo - af den simple grund, at omorganiseringen ville komme til at betyde så mange jobskifter, at vi bl.a. ville sikre os, at der var penge nok til at gennemføre de fornødne om- og opkvalificeringer, samt penge til de omkostninger, der er til at flytte rundt - både internt og mellem de forskellige huse.

Vi fik ikke noget svar, men vi kunne sidste år konstatere, at medlemmerne meldte ind, at de ikke kunne komme på uddannelse. Samtidig med, at forbundet i HSU-Budget fik at vide, at der var penge nok til uddannelse.

Ja, det gik endda så vidt, at Karsten Juncher påtog sig den rolle at være formidler, hvis forbundet kunne komme med medlemmer, som havde fået nej til uddannelse - så ville han se på det. Jeg kan oplyse om, at det i nogle tilfælde hjalp - så tak for det.

Repræsentantskabsmøde 2009

Men det er jo svært at estimere behovet for efteruddannelse, når man i SKAT nu har ventet siden 2005 med at få en kompetencestrategi - og derigennem en plan for, hvor meget efteruddannelse, der er behov for. Man kender nemlig ikke SKATs kompetencer - der er ikke iværksat en kompetenceregistrering, så man hurtigt og effektivt kunne målrette indsatsen med kompetenceudvikling - synd, for det skaber en forvirring hos den, som pludselig skal noget andet.

Det var et lille sidespring - lad mig vende tilbage til hovedlinjerne i den nye struktur. Er forbundet for eller imod den nye struktur. Svaret bliver lidt svævende - forbundet anerkender som sagt ledelsens ret til at vælge den struktur, som den finder passer bedst til at løse den opgave, som politikerne har stillet.

I forbundet vil vi selvfølgelig se mere på, om strukturen giver os en bedre arbejdsplads og bedre mulighed for at løse opgaverne ud fra et fagligt forsvarligt synspunkt - og hvad det angår, så er det for tidligt at give et fuldstændigt svar, idet strukturen først er under implementering, men der er dog nogle bemærkninger, som kan knyttes til den nye struktur.

Da strukturen først blev introduceret for forbundets hovedbestyrelse, blev det klart sagt, at man nu ville forme en organisation, der tog sit afsæt i det faktum, at SKAT var blevet en enhedsorganisation, hvor man ville udnytte de virtuelle muligheder. Som man sagde - denne omorganisering vil i al væsentlighed kun berøre lederne, som kommer til at være mere på landevejene - i øvrigt sagt af told- og skattedirektør Ole Kjær i et interview i Dansk Told & Skat.

Vi kan bare konstatere, at det ikke er blevet ved det. Vi har nu fået en omorganisering, der i det væsentlige involverer rigtig mange medarbejdere - nogen skal skifte arbejdsområde for at blive på det nuværende tjenestested, nogen skal skifte arbejdsplads - men kan dog forblive boende, selv om de får længere på arbejde og nogen må flytte både arbejdsplads og bopæl - også på lederplan.

Forbundet havde håbet på, at man ville gennemføre disse ændringer i et andet tempo, og at man i al væsentlighed kunne ende med sin matrix-organisation hen over årene - stille og roligt samt understøttet af de virtuelle muligheder, som ledelsen ellers lagde så stor vægt på, da enhedsorganisationen blev etableret. Og som sagt - så får vi først rigtig syn for sagen, når vi ser, hvor mange der skal skifte bopæl og arbejdssted.

Implementeringen af den nye struktur skal ske over de næste tre til fire år, og det synes som om, at man har mere travlt, end man umiddelbart gav udtryk for. Hvorfor nu det? Jo, der kom noget ind, som hedder kvadratmetre.

Ved udregninger fandt man nemlig ud af, at der skulle spares et anseeligt beløb på husleje. En besparelse, som blev introduceret samtidig med starten på den nye struktur, som satte gang i udarbejdelse af et nyt landkort.

Det er selvfølgelig helt i orden at være påpasselig med, at der ikke gives unødige penge ud til husleje, når organisationen bliver mindre, men at kvadratmetre pludselig blev så styrende - hvordan skulle man tro det. Det gav også anledning til mange overvejelser og undren i forbundets medlemskreds. Som et hovedbestyrelsesmedlem udtalte: "Jeg var ikke klar over, at kvadratmeter er den bærende ledelsesstrategi."

Repræsentantskabsmøde 2009

Jeg skal ikke her gå ind i de mere geografiske aspekter ved den nye struktur, men blot konstatere, at der blandt forbundets medlemmer har været stor aktivitet for at se, om man ikke kunne afbøde nogle af de værste skader i den diskussion. Det er lykkedes for nogle - men bestemt ikke for andre. Men flot arbejde - især blandt tillidsrepræsentanter.

Og her kommer vi så nok til den del, som er den vanskelige del af den nye struktur - og det er, at mange medlemmer og tillidsrepræsentanter giver den tilbagemelding, at man ganske enkelt ikke forstår den nye struktur. Man forstår ikke, hvad det skal til for, man forstår ikke, hvordan man kommer fra nu og til de opsatte målbilleder uden, at der er nogen der får ridser - og i vores verden så er der næsten altid tale om nogen, der bliver sorteper - både medarbejdere og ledere - med mange flytninger og megen landevejskørsel til følge.

Forbundet har forsøgt at fortælle ledelsen, at man vedrørende den nye struktur om og om igen skal fortælle, hvorfor man skal gøre sådan og sådan. Men om det, som man gør, er nok - det ved jeg ikke, men vi kan konstatere, at udsagnene om, at man ikke forstår den nye struktur, ikke er ophørt.

Jeg har tidligere omtalt nødvendigheden af kompetenceudvikling, men vi har gennem den tid, hvor den nye struktur har virket stadig til gode at sætte tjekmærke ved, at der også reelt gennemføres efteruddannelse.

Selve gennemførelsen af den nye struktur har været ledsaget af en række beslutninger i direktionen. Desværre har vi set, at disse beslutninger er truffet på en sådan måde, at direktionsmøderne ofte har ligget forud for møder i HSU, hvorfor det har været nyttesløst at komme med kommentarer til forhold, som allerede lå fast. Dette forhold er der for 2010 rettet op på, idet HSU-møder, som bliver månedlige skal ligge forud for møderne i udvidet direktion. Og det lyder godt - for så håber forbundets hovedbestyrelse, at man også på den måde får lejlighed til at kunne realitetsbehandle de mange papirer, der kommer forud for møderne.

Organiseringen af chef-området med samling omkring direktørerne for regionerne har også givet lidt knas - i al fald er de tilbagemeldinger, som forbundet får, at man mangler en stedlig chef. Der er faktisk nogen af medlemmerne, som synes, at det er træls, at den ansvarlige chef er så fysisk fraværende, som tilfældet er. Herudover er der også medlemmer, der synes, at der er forhold, som kunne være rare at gå til skattedirektøren med frem for sin nærmeste leder.

Men det går heldigvis godt i SKAT - altså når man ser på medarbejdernes besvarelse i den gennemførte APV-undersøgelse. Der er omkring 82%, der har svaret, og det er vist rigtig flot. Og der er stort set ikke røde felter - med undtagelse af, at medarbejderne i SKAT ikke føler, at de har indflydelse på den sagsmængde, som de er udsat for.

Til medlemsmøder fortæller medlemmerne mig, at den store svarprocent alene kan skyldes det faktum, at hvis man ikke har svaret, så kommer der en irriterende pop-up, der fortæller, at man ikke har svaret, og for at få ro, så svarer man. Samtidig fortæller medlemmerne også, at når undersøgelsen ser så positiv ud, så er det fordi spørgsmålene alene er rettet i forhold til nærmeste leder, og her er der som regel ingen udeståender. Med andre ord - spørgerammen skal der gøres noget ved til den næste undersøgelse. Det må være forbundets krav.

Repræsentantskabsmøde 2009

Som begrundelse for gennemførelsen af den nye struktur er imidlertid, at strukturen gennemføres, fordi man så får en samling af opgaveløsningen, så der skabes faglige miljøer. Og altså væk fra den oprindelige begrundelse i form af at udnytte mulighederne i den virtuelle organisation.

Det kan godt ske, at vi i hovedbestyrelsen har overset noget i forbindelse med den nye struktur, men vi har ikke deltaget i drøftelser om, hvad man helt eksakt forstår ved et fagligt miljø. Hvad er et fagligt miljø? Ja, nogen medlemmer har fortalt mig, at de synes, at der kan være et ganske fornuftigt fagligt miljø, når man har én-mandskontor, ja nogen fortæller, at når man sidder på to-mandskontor, så er det et godt fagligt miljø - og endnu andre synes, at storrum er glimrende til at rumme et stort fagligt miljø. Og så kender I garanteret nogen, som synes, at storrum overhovedet ikke rummer mulighed for faglige miljøer. For slet ikke at tale om, hvor mange der skal til for at udgøre et fagligt miljø.

Der er også nogen, som melder tilbage, at den nye struktur faktisk godt kan udvikle sig til en fordel ved at få gang i de faglige miljøer, mens andre fortæller, at der er for mange retninger i den nye struktur i form af, at der er mange, som bestemmer - der er de landsdækkende, der er de regionale, og der er projekter.

Hvem bestemmer egentlig, spørger man. Hvis det er de landsdækkende opgaver, der har førsteprioritet, hvordan får man så løst de regionale. Og når man har løst egne landsdækkende opgaver, så skal man alligevel løse landsdækkende opgaver, fordi andre ikke har løst dem. Hvem bestemmer over ressourcerne - hvad kan man, og hvad kan man ikke. Det skaber nogen forvirring.

Og når nu der er så stort fokus på faglige miljøer, hvad er så begrundelsen for at flytte hele enheder, der faktisk er samlet - ja, der er mange uforståelige ting, som burde have været forklaret mere indgående.

Ja, det er spændende med den nye struktur - måske skal der bare gå en tid, og så har vi - som vi plejer - vænnet os til den nye struktur. Men det kunne være spændende at høre jer, hvor skoen trykker, for så kan vi give det videre som budskab fra dette repræsentantskab til ledelsen. Vi må håbe, at man - og måske også vil gøre noget ved det. Så dette er en opfordring til jer om at tage ordet og givet noget input, som vi kan videregive til ledelsen.

BC/KC-sagerne

I kølvandet på det at tale om ny struktur i SKAT, så kunne det være passende at komme lidt ind på de sager, som var udløberen af den seneste omstrukturering, nemlig etableringen af Betalingscentret og Kundecentrene - sager, som forbundet indbragte for Landsretten.

Vi tabte i Landsretten, men på grund af sagens principielle karakter, så ankede vores centralorganisation på vegne af forbundets fire medlemmer.

Anken vedrører dog kun spørgsmålene vedrørende passende stilling og stillingsnedlæggelse, mens vores centralorganisation ikke ønskede af anke den del, som vedrørte udvidelse af ansættelsesområde for tjenestemænd med kommunal baggrund. Forbundets hovedbestyrelse besluttede også, at man ikke ønskede at anke den del. Beslutningen skete efter en grundig gennemgang af sagen med den advokat, som på vegne af CO II kører sagen - og som ligeledes forestår sagen i Højesteret. Advokaten mente således, at der ville være for stor risiko for at tabe.

Repræsentantskabsmøde 2009

Sagen kører for øjeblikket med udveksling af oplysninger - og først i slutningen af oktober 2009 er man færdige med det - og så er der måske dom primo 2010.

Sagen har unægtelig betydning for den måde, hvorpå man i SKAT fremover vil praktisere omstruktureringer. Hvis forbundet ikke får medhold, så må man konstatere, at det er overladt til ansættelsesmyndighedens forgodtbefindende at koste rundt med medarbejderne - ubehageligt.

Til gengæld har vi i lignende kategori for en månedstid siden vundet en sag om passende stilling. Det drejer sig om en afdelingsleder, som blev flyttet fra skatteområdet til told. Byretten fandt - under hensyntagen til, at der ikke var tilvejebragt uddannelsesmuligheder - at vedkommende ikke skulle skifte område. Derfor fik han ret til tre års rådighedsløn. SKAT har ikke anket sagen.

Personalepolitik

På dette tidspunkt må det være passende kort at nævne personalepolitikken - både fordi trykingsgarantien indgår i personalepolitikken, og fordi det er meget spændende, om vi kommer til at sætte tjekmærke ved de hensigter, som ligger i aftalen om at forsøge at undgå tvangsforflytninger. Vi får se.

Men personalepolitikken er mere end det - forbundet har nemlig investeret rigtig mange ressourcer i den arbejdsgruppe, som har været med til at udarbejde personalepolitikken. Ja, faktisk har vi haft afsat Anette til dette arbejde.

Jeg tror godt, at jeg kan sige, at der allerede ret hurtigt tegnede sig et billede af, at man fra ledelsens side ønskede at få indført værdibaseret ledelse - sådan i tilknytning til den nye struktur med afdelingslederne som omdrejningspunkt og med regionsdirektionerne samlet - langt væk fra hverdagen.

Nu fandt man så hurtigt ud af, at det hellere måtte hedde værdibaseret adfærd - og hvad er så forskellen. Jo, forskellen er vel, at nu er ansvaret bredt ud til samtlige medarbejdere og ledere. Altså sådan i fællesskab.

En af de forholdsvis store sager i forbindelse med personalepolitikken var etableringen af en seniorpolitik. Også disse forhandlinger var vanskelige, fordi der også blandt organisationerne var forskelle i tilgangen til at etablere en seniorpolitik.

Til sidst lykkedes det, men jeg kan i al fald sige, at de, som måtte ønske at spørge til etablering af en seniorpolitik sådan fra 55+, glem det. Det har været forsøgt - og der mødes kun afvisning.

Det er inden for personalepolitikken og værdibaseret adfærd i særdeleshed for tidligt at sige noget om, hvordan det går med adfærden. Men det, som hovedbestyrelsen kan forholde sig til, ja det er, at vi har fået nogle målepunkter at holde øje med. Det er nemlig sådan, at ændringen fra en regelfikseret personalepolitik til en værdibaseret adfærd ikke i sig selv skal betyde forringelser. Den nye personalepolitik skulle gerne opleves som et løft - og ikke en nedgang.

Derfor opfordres alle til at give forbundet et praj, hvis det går den forkerte vej - men naturligvis også, hvis det går den rigtige vej.

Repræsentantskabsmøde 2009

Vi spørger selvfølgelig til, hvordan det går, når der er medlemsmøder. Der er gode historier - nogen siger, at det går godt. Og der er dårlige oplevelser, som når en leder vil håndhæve en meget stringent holdning til, hvad man må, og hvad man ikke må. Der kommer også meldinger om, at lederne er begyndt at føre en goodwill-konto for den enkelte, hvor plusser giver fordele, og minusser giver mindre frihedsgrader. Vi må se, hvordan vi får skabt os et overblik. Og til det overblik kommer også til at høre, at flere af forbundets medlemmer altså ønsker sig tilbage til mere firkantede regler – men spil nu med, gå i dialog, og lad os sammen evaluere personalepolitikken.

Tillæg 2009

Mens vi lige nu er forsamlet til repræsentantskabsmøde, så er eller har der været gang i forhandlingerne om tillæg. Og hvordan går det så. Ja, det kan konstateres, at der er kredse, som er færdige, og så er der kredse, hvor der er problemer med at få tingene til at gå op.

Vi må vente med evalueringen, indtil vi ved, hvordan de er gået alle steder.

Men, hvad vi virkelig ved, det er, at vi ikke kan være tilfredse med det samlede beløb, som i år blev afsat til tillæg - 42,8 mio.kr. i forhold til 65 mio. kr. sidste år. Det er bare en nedgang, der er til at føle.

Og det må unægtelig give anledning til, at forbundet og dermed forbundets hovedbestyrelse beder forbundets lønpolitiske udvalg om at træde sammen for at evaluere konceptet Ny Løn. Nedgangen i penge betyder i al fald, at man kan få svært ved se, at der kan laves lønudvikling af mere generel karakter.

Måske skal vi endda gå så langt, at vi skal bede lønpolitisk udvalg om at forberede os til overenskomstforhandlingerne i 2011 med et ønske om, at vi finder et alternativ til Ny Løn. Jeg ved godt, at vi ikke kommer tilbage til det gamle system, men vi kan vel også udvikle et andet lønsystem - og så må vi forsøge at få det solgt til de andre statslige organisationer.

Vi må også snarest have gang i de forhold, som inden forhandlingerne gik i gang, blev taget af bordet, nemlig udnævnelser til konsulent, specialkonsulent og chefkonsulent i de tilfælde, hvor man allerede via tillæg har lønnen til en udnævnelse. Det forventes at kunne ske i december med en aftale en gang i januar.

Og jeg kan vel godt på alles vegne sige - vi ønsker ikke tilstandene fra Pulje 2 tilbage. Og endelig er der vel også nogle af forbundets medlemmer, der pt. undrer sig over, at der ikke sker noget vedrørende honorering for undervisning. Vi har dog lige fået at vide, at noget er på vej vedrørende 1. halvår.

Chefløn

Når vi nu er ved løn, så kan vi lige runde chefløn. I perioden er der indgået aftale om cheflønstillæg. Chefkredsens ønske om at et generelt løft og specielt et løft til afdelingslederne som følge af strukturen lykkedes til fulde. For første gang har afdelingslederne fået et fast tillæg.

Forbundets udvalgsstruktur

Lad mig lige - næsten til sidst - slå et slag for forbundets udvalgsstruktur. Vi er kommet godt i gang med forbundets udvalgsstruktur - en struktur, som sikrer, at vi når hele vejen rundt i det faglige. Men udvalgene gør det ikke alene - og det er derfor jeg slår et slag for, at I tager kontakt med udvalgsmedlemmerne, hvis I

Repræsentantskabsmøde 2009

finder, at der er noget af interesse. Udvalgene samarbejder selvfølgelig på tværs. Og her på repræsentantskabsmødet er I så heldige, at samtlige udvalgsformænd er med - samt sekretærerne. Brug tiden til at få lidt snak om mulige emner.

TR-konference

Jeg vil godt lige kvittere for den TR-konference, som vi havde i begyndelsen af 2009 i Odense. I hovedbestyrelsen var vi glade for konferencen, fordi den efter vores opfattelse viste, at der er en god stemning i forbundets tillidsmandskreds - og en god stemning til at hjælpe forbundets medlemmer.

Vi er i hovedbestyrelsen overbevist om, at det bliver nødvendigt med den omsorg for forbundets medlemmer i fremtiden - vi tror, at vi går hårde tider i møde. SKAT er i gang med en transformation - siger Ole Kjær - vi håber bare på, at Ole Kjær også husker, at forbundets medlemmer igennem mange år loyalt har udført arbejdet med mange gode resultater til følge. Faglighed kan godt betale sig.

Så, når Ole Kjær siger, at forbundets medlemmer har en vanemæssig tankegang, der alene går ud på at ville "kradse penge" ind - hvor man hellere skulle have en tankegang, der går i retning af at sørge for, at man servicerer virksomheder til ikke at lave fejl, der skal rettes bagud - så har han uret. Forbundets medlemmer kender alle til at navigere i en politisk ledet organisation - hvis politikerne vil have kontrol, så får de kontrol, og hvis politikerne ønsker service, så får de service, og hvis politikerne ønsker indsats, så får de indsats.

Men det må være tilladt at sige, at man kun får de nævnte forhold, hvis der er ressourcer til at gøre det.

Under alle omstændigheder - så skal vi som tillidsrepræsentanter være der for medlemmerne. Og det er vi klar til - hvis vi skulle gå dårlige tider i møde.

Til slut - tak for året, der er gået. Hektisk, ja - men som sædvanlig spændende. Det er jo ikke hver dag, man får lov til at være med i et organisatorisk eksperiment. Tak til jer som tillidsrepræsentanter - og husk nu at invitere til medlemsmøder. Tak til hovedbestyrelsen for mange gode drøftelser - dem fortsætter vi garanteret. Og endelig tak til sekretariatet, som altid er klar til at gøre en super indsats.

Hermed er tiden kommet til debat - eller er det ikke pause.

Tak for ordet.