

**Referat af den 8.
ordinære kongres i
Dansk Told &
Skatteforbund afholdt
den 25. – 26. oktober
2011 på
Hotel Nyborg Strand**

Dagsorden for kongressen	3
Dagsordenens punkt 1 – Mødet åbnes	4
Dagsordenens punkt 2 – Vedtagelse af mødets dagsorden samt forretningsorden	25
Dagsordenens punkt 3 – Valg af mødets tillidsmænd	25
Dagsordenens punkt 4 – Registrering af stemmeberettigede	26
Dagsordenens punkt 5 – Hovedbestyrelsens beretning	26
Dagsordenens punkt 6 - Indkomne forslag	49
Dagsordenens punkt 7 – Regnskabet for 2008, 2009 og 2010	52
Dagsordenens punkt 8 – Budget for 2012, 2013 og 2014	54
Dagsordenens punkt 9 – Regnskaber for Dansk Told & Skatteforbunds Fælleslegat	56
Dagsordenens punkt 10 – Valg af formand	57
Dagsordenens punkt 11 – Valg af næstformand	58
Dagsordenens punkt 12 – Valg af to revisorer og to revisorsuppleanter	59
Dagsordenens punkt 13 – Valg af legatbestyrelse samt revisor	59
Dagsordenens punkt 14 – Mødet afsluttes	60

Dagsorden for kongressen

- 1) Mødet åbnes
- 2) Vedtagelse af mødets dagsorden samt forretningsorden
- 3) Valg af mødets tillidsmænd
- 4) Registrering af stemmeberettigede
- 5) Hovedbestyrelsens beretning
- 6) Indkomne forslag
- 7) Regnskab for 2008, 2009 og 2010
- 8) Budget for 2012, 2013 og 2014
- 9) Regnskaber for Dansk Told & Skatteforbunds Fælleslegat
- 10) Valg af formand
- 11) Valg af næstformand
- 12) Valg af 2 revisorer og 2 revisorsuppleanter
- 13) Valg af legatbestyrelse samt revisor
- 14) Mødet afsluttes

Mødesekretærer

Dato:



Lis Eriksen

Svendborg

Dato:



Hanne Refsgaard

Spillemyndigheden

Dirigenter

Dato: 5-12-11



Peter Hansen

Spillemyndigheden

Dato:

28. NOV. 2011



Jørn Dysted

Korsør

Dagsordenens punkt 1 – Mødet åbnes

Velkomst

Jørn Rise:

Kære alle deltagere i forbundets kongres – det er mig en fornøjelse på hovedbestyrelsens vegne at kunne byde jer velkommen til forbundets kongres 2011.

Det er tre år siden, vi var her sidst – ikke alle, fordi i en moderne virksomhed, så sker der fra tid til anden ændringer. Og forandringer har der - sædvanen tro – været på mange fronter.

Men nu skal vi i gang – jeg kan mærke, at alle er mødt med godt humør. Det tyder godt for de næste to dage, og når jeg dertil kan tilføje, at der stort set ikke er kommet et eneste afbud, så siger det forhåbentlig det hele om at deltage i forbundets kongres.

Skatteministeren er helt ny – og Thor Möger Pedersen skulle have glædet os ved sit besøg her i eftermiddag, men han har desværre måttet melde afbud pga budgetforhandlinger.

Velkommen til direktionen – pænt splittet i ottendedele, altså ansvarsmæssigt – med departementschef Peter Loft i spidsen, skarpt forfulgt af 7 direktører, nemlig Jesper Skovhus, Birte Deleuran, Karsten Juncher, Steffen Normann, Preben Kristiansen, Birgitte Christensen – som dog kommer lidt senere – og det gør Otto Brøns-Petersen også. Velkommen til direktionen. Jeg håber, at I må få god snak med de delegerede de næste par dage.

Velkommen til skattedirektør Kim Saastamoinen-Jakobsen og kontorchef Anders R. Andersen – to forhandlingsparter i hverdagen. Jeg er glad for, at vi altid kan mødes med et åbent sind.

Velkommen til regionsdirektørerne, som repræsenterer hverdagen – det skal jeg senere vende tilbage til. Velkommen til Erling Andersen – også tidligere formand for Dansk Told & Skatteforbund - samt Kirsten Otbo, Kim Bak, Karin Bergen, Jens Sørensen og Lars Møller Madsen – velkommen til jer alle.

Velkommen til to samarbejdsparter indenfor koncernen, nemlig retspræsident Erik Hansen og retssikkerhedschef Margrethe Nørgaard – det er rart, at I er her.

Velkommen til daglige samarbejdsparter fra de øvrige organisationer, nemlig Inge Lise Frost fra HK, Katja Munkholm fra AC, Aino Olsen fra AC-Chefklubben og ikke mindst velkommen til Birger fra Håndværkerne.

Velkommen til Ole Ivan Pedersen – i egenskab af formand for Fondet af 1844 – det er rart, at vi sammen kan gøre noget for medlemmerne på lejlighedsfronten.

Velkommen til sekretariatschef Mariann Skovgaard fra SKAF - Stats og Kommunal Ansattes Forhandlingsfællesskab, hvis nogen skulle være i tvivl. Formand for CO10 Peter Ibsen kommer først til aftensmaden – uden der lægges noget i det. Han skal nok ud at gøre politiet synlig.

Velkommen til eksterne samarbejdsparter fra Min A-kasse, PFA og ikke mindst Tjenestemændenes Forsikring – de herrer Lars Christensen, Claus Hansen og Jens Tangaa. De vil alle tre i løbet af kongressen kunne træffes for snak omkring a-kasse, pension og forsikring.

En særlig velkomst til forbundets tidligere formænd Bjørn Wikkelsøe, Hans Larsen og Palle Castbak. Jørn Lindekilde har jeg ikke set, men han må være på trapperne.

Vi får også besøg fra Norge. En af vores gode kolleger fra Norsk Tollerforbund Fredrik Støtvig kommer, og han vil sikkert også sige noget til kongressen, eller nærmere bestemt i aften.

Velkommen til forbundets revisorer – først og fremmest vores glimrende eksterne revisor, nemlig statsautoriseret revisor Ole Ørnstrup, og vores trofaste interne revisorer Ejnar Sindahl og Poul Tackmann. Og selv om de to sidste er pligtige til at overvære kongressen, så er vi alligevel glade for at have jer med.

Velkommen til bladets redaktionsudvalg, som vil dække kongressen, så vi kan få videregivet budskaberne fra kongressen. Velkommen til Annette Imer, Gitte Als, Kamilla Kolling, Niels Vous, Niels Sørensen og Torben Lang.

Velkomment til kredsens gæster – og det er fra kreds III Syddanmark – Erik Jørgensen, Helle Jacobsen og Poul Erik Petersen.

Der er garanteret nogen, som nu sidder og tænker – sikke mange gæster. Det siger vi også hver gang i hovedbestyrelsen – men vi når altid frem til det resultat, at vores omgangskreds er stor, og at det er vigtigt på en kongres at have nære samarbejdsparter med, så man kan høre forbundets syn på den tid, som er gået – og ikke mindst tænke over de ting, som forbundet mener om fremtiden.

Dermed ikke mindst velkommen til kongressens delegerede – det er jo jer, som arbejder i dagligdagen, og det er jer, som skal vurdere, om hovedbestyrelsen har gjort sit arbejde ordentlig. Det er jer, som har fingeren på pulsen – og jeg ved, hvor hårdt det er – og I er jo kun blevet færre. Tak for jeres energi.

Til sidst – velkommen til medarbejderne i forbundets sekretariat.

Ja, så er vi i gang, og programmet her i formiddag er kendt med de ændringer, der nu måtte komme. Efter denne velkomst, så vil jeg glide over i åbningstalen.

Åbningstale

Jørn Rise

Jeg har nu fornøjelsen af – på hovedbestyrelsens vegne - at skulle holde kongressens åbningstale.

Det er altid sådan, at vi forsøger at tage de mest presserende emner frem i åbningstalen. Hovedbestyrelsen gør et grundigt stykke arbejde i at forsøge at komme ind til kernen af, hvad forbundet mener om det ene og det andet – på den måde forsøger vi gennem hovedbestyrelsesarbejdet at få afspejlet medlemmernes holdninger vedrørende SKAT og arbejdet i SKAT.

Vi forsøger altså gennem arbejdet i forbundet at inkludere alle, så vi på den måde kan give god og relevant input til at få forretningen SKAT til at fungere bedst muligt.

Det er jo vores job som tillidsrepræsentanter, at vi kan give input til alle de mange forslag, som udtænkes i direktionen, den udvidede direktion, produktionsforum og alle andre steder, hvor man producerer ting, som skal implementeres i SKAT, og disse ting har jo indflydelse på, hvordan arbejdet skal udføres.

Så vi vil gerne være med – bare lige som samarbejdscirkulæret siger – ja, den er god nok. Tag det bare for pålydende.

For nu at kunne give input til de mange gode forslag, så er vi også nødt til at have tillidsrepræsentanter, og samtlige forbundets tillidsrepræsentanter minus tre styk er til stede i dag.

I forbundet er vi glade for, at vi efter fornuftige forhandlinger fik landet en aftale om tillidsrepræsentanter i SKAT. Derfor er der også færre til stede i år – og for de færre tillidsrepræsentanter betyder det selvfølgelig mere arbejde. Men for nu at sætte det i perspektiv, så plejer vi at være over 200 til en kongres - i dag er vi 160 deltagere inklusiv gæster. Ja, faktisk er vi gået ned fra over 200 tillidsrepræsentanter til 103 i dag. Så forbundets tilpasning er altså i overensstemmelse med aftalen, ligesom vi ved dalende medlemstal vil få en yderligere reduktion i antallet af tillidsrepræsentanter.

Vi står ved aftalen, og vi håber sandelig på, at hverdagen har vist, at den tillidsrepræsentantaftale, der skal evalueres i 2012, viser sig bæredygtig – ja, jeg vil gå så langt som til at sige, at det allerede har vist sig, at det fungerer – tag bare afskedigelsesrunden.

Vi er også klar over, at der er fokus på tillidsrepræsentanterne og deres tidsforbrug, men prøv engang at se på, hvor stor en organisation SKAT er, og tænk bare på, hvor meget der skal forandres i SKAT – hvad betyder det. Jo det betyder nemlig, at såvel medlemmer som ledere har brug for tillidsrepræsentanterne.

Jeg må fra tid til anden lægge ører til historier om, at tillidsrepræsentanter bliver kaldt ind til samtaler omkring tidsforbrug. Fair nok, for aftaler mellem den enkelte tillidsrepræsentant og den nærmeste leder skal der til – men tænk på, at der altså skal bruges tid, hvis forretningen skal køre og ændres. Tænk positivt – og stop med at bruge for meget tid lokalt, regionalt og centralt på at lægge hindringer i vejen for tillidsrepræsentanterne. Summa summarum så bruger samtlige organisationer så få tillidsrepræsentanter, at der er tale om en forsvindende lille dråbe i havet, især når man tænker på, at vi skal matche ledelsen – og tænk på den valuta, som tillidsrepræsentanterne – blandt andet dem der er til stede her – giver tilbage.

Det synes vi bare, at man skal tænke over – tak.

Ressourcer

Jeg er nødt til at vende blikket mod antallet af ressourcer i SKAT. På kongressen i 2008 omtalte jeg, at vi ikke forstod finansloven for 2007, der frem til og med 2010 ville skære 2.700 medarbejdere ned i SKAT. I august i år kunne vi se, at der nu arbejdes efter en yderligere reduktion på 1.237 årsværk fra 2011 til og med 2015 – og her falder reduktionen mest i 2012 og 2013 med 932 årsværk.

Det er dæleme meget. Og stadigvæk er vi i det segment, der hedder, at det skal kunne lade sig gøre med de planlagte IT-forbedringer. Vi er godt klar over, at vi i 2012 og 2013 skal betale meget tilbage for lån til de nye IT-systemer. Men - har vi ikke betalt på forskud – vi spørger bare, for sådan føler vi det.

Forudsætningen hedder altså IT-forbedringer, og efterhånden er vi da også så langt henne, at vi har tiltro til, at de kommer – IT-forbedringerne – måske er vi naive. På DMR er vi lovet, at det sker inden udgangen af første kvartal 2012 – men rygter siger allerede, at en yderligere forsinkelse lurser om hjørnet.

På EFI har der indtil videre været tale om udskydelser med år – ikke så sært, at EFI er døbt 7-9-13-systemet. Vi håber selvfølgelig, at dette tilnavn bliver gjort til skamme, og jeg kender dog ikke oddsene, men vi kunne jo sætte et væddemål i gang - altså om, at EFI i sin helhed kommer til at leve op til sit øgenavn 7-9-13.

Det, vi ikke kan forstå, er, at når noget så fundamentalt forsinkes, så er det uforståeligt, at det ikke straks medfører en ændring i sammensætningen af tallene for årsværksforbrug. Hvordan kan vi i SKAT blive ved med at reducere på et grundlag, der bygger på falske forudsætninger.

Hvordan kan vi blive ved at forklare, at produktionen ikke lider skade, når der hele tiden skal flyttes rundt på medarbejdere for at slukke ildebrande på de områder, hvor der hober sig arbejde op. Jeg kan i al fald fortælle om, at der flyttes rundt på medarbejderne, så man tror, at det er løgn.

På inddrivelsesområdet fortæller medlemmer nemlig, at de for eksempel ikke har siddet mere end rundt regnet 14 dage på en opgave det sidste års tid, før de er blevet flyttet – og vel og mærke flyttet således, at de samtidig med det nye arbejde skal foretage oplæring af de nye på den arbejdsopgave, som de lige har forladt.

Det er sådan set ikke det værste, nej, det værste er, at medarbejderne har givet op i forhold til at fortælle, at der er tale om spild af tid – nu flytter de sig bare – i fleksibilitetens hellige navn, og så ryster de på hovedet.

Fra denne kongres skal der lyde et opråb om, at man tager den resignation alvorligt. Prøv at lytte til de medarbejdere og de tillidsrepræsentanter, der gerne vil give input til, hvordan opgaven løses bedst muligt – det kan kun betale sig. Lad være med at udråbe dem som negative – de forsøger nemlig bare at gøre det bedre for SKAT.

Men vedrørende ressourcedelen, så er vi fra forbundets side nødt til at sige, at vi stadig ikke forstår fremskrivningen af årsværksforbruget i SKAT – og det er klart, at her må vi råbe politikerne op. Det har vi gjort, og det vil vi blive ved med – for det er og bliver os en gåde, at man ikke vil ændre synet på SKAT fra at være et generelt statsligt nedskæringsprojekt til at være et investeringsobjekt.

Det betaler sig nemlig at investere i SKAT. Det er et af de få områder, hvor en investeret krone giver pengene flerfold tilbage. Ja, der findes projekter, hvoraf man kan se, at hvis man investerer en krone, så får man 16 kroner tilbage. Et glimrende afkast, skulle man mene. Det er i al fald vores påstand, at hvis princippet bliver bredt ud på SKATs område, så kan der hentes penge til at finansiere noget af Danmarks velfærd.

Så det skulle gerne være vores lille hint til den nye regerings finanslov – eller rettere til den nye regerings ændringsforslag til den finanslov, som man er i gang med at udarbejde. Også på vores område må man forvente, at de gyldne løfter om mange penge til genopretning af ressourcerne i SKAT ikke holder fuldstændig vand.

Men vi må da opfordre politikerne til at forstå, at de mange års nedskæringspolitik på specielt skatteministeriets område gør, at det ikke hænger sammen i forhold til at opnå de samme resultater. Der må altså en investering i ressourcerne til, om man kan lide det eller ej.

Strategier

I forbundet synes vi, at det er helt fint med de forskellige strategier – også indsatsstrategien, selv om man i kommunikationen omkring Rigsrevisionens gennemgang og kritik af Indsatsstrategien nok var lige højt nok oppe at flyve. Men vi synes også, at der skal være et realistisk grundlag for at opfylde strategierne – nemlig sådan, at der ikke skal laves brandslukning på de forskellige områder.

Man får den vare, som man betaler for, og betalingen rækker desværre ikke til alle SKATs opgaver.

Kanalstrategien er også en rigtig god strategi – i teorien. Men hvad hjælper det, at man gerne vil have alle henvendelser til at ske uden, at kunder møder personligt op, når de alligevel møder personligt op i stort tal. Og hvad hjælper det, at vi i telefonen skal kunne klare 80% af samtalerne i første led, når det viser sig, at der er komplicerede sager, som skal videre. Og hvorfor skal det være sådan, at den professionelle verden handler med direkte telefonnumre på SKATs medarbejdere, ja, hvorfor er der mange medarbejdere, som beder om, at der ved udsendelse af breve ikke sker offentliggørelse af direkte numre. Og endelig – vi hører stadig om lange køer – altså telefonkøer.

Kanalstrategien må og skal revideres – og husk i den forbindelse at tage hensyn til, at medarbejderne ved telefonen også skal fagligt opdateres – husk tid til det.

Vi vender lige tilbage til Indsatsstrategien – eller nærmere betegnet compliance. Vi kan nemlig ikke forstå, at det skal tage så lang tid med at få offentliggjort rapporten, som vedrører 2008. Og dog kan vi jo se ud af Rigsrevisionens rapport, at resultaterne er der – og det betyder en forøgelse af fejl på virksomhedsdelen. Vi kan hertil tilføje, at medlemmerne stadig melder tilbage, at de på ordre må lade store beløb ligge – sager, som kunne give ekstra indtægter. Det forstår vi ikke, idet vi tidligere har fået at vide, at compliance ikke måtte blive sat over sådanne fejl, som kunne plukkes ned fra træet.

Vi har også set på restanceområdet, hvor det som målsætning er sat, at vi knækker kurven. Og guderne skal vide, at medlemmerne har knoklet for at opfylde denne målsætning. Det er lykkedes at knække noget på inddrivelsesområdet.

En gang imellem undrer vi os over strukturen på inddrivelsesområdet, idet vi har den opfattelse, at det er rigtigt godt at få samlet mest muligt – altså inddrivelse, der kan foregå centralt. Men vi har samtidig den opfattelse, at inddrivelse i et eller andet omfang er nødt til at foregå lokalt. Man er efter vores opfattelse nødt til i højere grad at udnytte nærmiljøet til at være hurtigere ude ved specielt virksomheder – men også

ved de borgere, hvor man ved, at det er af afgørende betydning, at man er på stedet hurtigst muligt efter gældens opståen.

Senest kan jeg oplyse, at Københavns Kommune har bedt den nye skatteminister om at sætte større fokus på inddrivelsen for, at de kan få fat i flere penge fra de udeståender på 1,2 mia. kr., som kommunen har til gode. Alene på P-afgifter mister kommunen 13 mio. kr., fordi de falder ind under minimumsgrænsen. Vi vil gerne styrke området, og vi håber, at vores input omkring strukturen på inddrivelse vækker gehør, så målsætningen for 2012 om at fastholde kursen kan lykkes.

Med hensyn til målsætningen i 2011 vedrørende lovgivning og helhedstænkning, så synes forbundet, at det er en helt central målsætning, som også burde være med i virksomhedsplanen for 2012. Men det er den ikke, og selvfølgelig kan man sige, at den ikke bare forsvinder, fordi den ikke lige er nævnt i virksomhedsplanen for 2012.

Men det er faktisk også forbundets opfattelse, at helhedstænkning kan være svært i SKAT. Det synes vi, fordi SKATs struktur ikke helt tilsiger, at der kan tænkes helheder. En struktur med siloer – landsdækkende enheder og enheder inden for regioner – tilsiger mere til suboptimering, nemlig det kun at tænke på egen lille andegård. Indrømmet, der er mange gode projekter, som går på tværs – men selv projekterne har det svært. Vi håber på forbedringer, og vi vil gerne komme med input.

I Dansk Told & Skatteforbund blev vi glade for at se det syvende punkt i fokusområderne for 2012 – nemlig fokus på forenkling, samarbejde og overblik.

Vi håber, at 2012 vil byde på et større overblik og samarbejde, og her kunne vi godt tænke os at sparke et stort ønske ind, nemlig ønsket om, at vi i SKAT fik forbedret – kraftigt forbedret – at vi i langt højere grad kan se, hvem der laver hvad.

Der er nemlig i SKAT alt for mange besværligheder omkring at vide, hvor sagsområder egentlig bliver behandlet. Man mangler overblik. Vi kan flere eksempler på, at en sags placering koster rigtig meget i tid, fordi man ikke ved, hvor sagen skal behandles, og når man hertil lægger, at dem, der har sagsområdet, ikke er klar over, hvad der er deres sagsområde, så bruges der uforholdsmæssig lang tid på at dirigere sager rundt i SKAT.

Kan det nu passe, det jeg står og siger – ja, vi har som sagt flere eksempler, og derfor foreslår vi, at der bliver gjort mere ud af at oplyse, hvem der sidder med hvad, og måske skulle det være et fast emne på afdelingsmøder – lær SKAT at kende og gør det meget mere synligt, hvordan vi er indrettet. Nødvendigt – ja, det mener vi.

Systemmodernisering og kompetencer

Det er klart, at omkring systemmodernisering kan man, som det fremgår af virksomhedsplanen 2012, sagtens sige, at vi er klar. I forbundet siger vi, at vi er mere end klar, idet vi har ventet så længe på det, at vi næsten er overklar. En del af ressourcerne er jo allerede væk, og derfor har forbundets fokus i den grad over de seneste tre år været kompetence – og det både kompetence som følge af ændrede arbejdsopgaver og kompetence af mere generel karakter.

Vi er glade for, at man i virksomhedsplanen for 2012 siger, at vi matcher kompetencerne. Det er en dejlig positiv tilgang til tingene.

Vi har i flere år haft den tilgang til forandringens vinde, at der så absolut skulle gøres noget ved kompetenceudviklingen.

Hvis vi ser det lidt historisk, så var vi allerede i 2008 ude med budskabet om, at der skulle gang i kompetenceudviklingen. Man skal huske, at der i 2007 blev ansat flere end 400 nye medarbejdere på trods af forbundets advarsler om, at SKAT efter 2010 ville få en overtallighed og dermed skubbe en pukkel foran sig. Og vi har da så også set afskedigelser – desværre.

Så meget mere er det nødvendigt at sætte total fokus på kompetenceområdet, og med igangsættelsen af Projekt omplacering, er der lagt op til, at kompetenceudvikling endelig kommer i gang.

Vi håber virkelig, at projektet forløber rigtigt godt, og vi skal gøre alt for at bidrage til projektet.

Det er klart, at vi har et dybfølt håb om, at uddannelse af SKATs medarbejdere også kan betyde et regulært niveauskifte, så man på den måde sikrer, at man uddanner egne medarbejdere frem for at fyre nogen for at ansætte nye, som det vil koste mere at uddanne.

Vi har også forstået budskabet om, at der i organisationen er brug for niveau-fire-medarbejdere, og vi vil selvfølgelig gerne være med til at skubbe på hos medlemmerne, for hvem det er relevant at uddanne sig til niveau fire. Vi tror på det. Og med tiden, når der er mulighed for rekruttering, så glæder det os, at der er fokus på det faglige niveau, nemlig niveau fire.

Vi har længe trængt til at komme i gang, men vi har i forbundet stadig den tilgang til arbejdet, at man til enhver tid udnytter den teknologiske verden til at flytte opgaver frem for at flytte medarbejdere, og det håber vi også, at det indgår i øvelsen om at få kompetencerne til at spille i SKAT.

Under alle omstændigheder skal vi nok påtage os at videregive budskabet til vores medlemmer, ligesom vi givet også kommer til at snakke noget mere om det på denne kongres.

Lønpolitik

Vi har tænkt os at gå let henover løn, fordi det nu engang var lidt, som vi fik ved de overståede overenskomstforhandlinger. Nogen siger, at det bedste ved resultatet var, at aftaleperioden blev nedsat til 2 år.

Man kan også tage de positive briller på og sige, at der er tale om en tilbageholdenhed i et samfundsøkonomisk perspektiv – ja, vi hjælper lidt til. Og for at sætte i yderligere perspektiv, så kan jeg berette om, at mange af vores kolleger i udlandet konkret er gået tilbage i såvel løn som i pension.

Men alligevel – det havde nu været rart med lidt ekstra, der kunne råde bod på prisstigninger på de basale fødevarer.

Ikke mere om det, for vi har selvfølgelig hele tiden haft et godt øje til, at der kunne falde noget af i forbindelse med tillægsforhandlingerne i SKAT – bare sådan for at kunne opfylde intentionerne i Ny Løn-aftalen.

Og der er da også faldet lidt skillinger af, men det er klart, at alle jo har en holdning til, hvad man mener, at man som medarbejder er værd. Og i den sammenhæng synes medlemmerne ikke, at der er tillæg nok. Så er det slået fast.

Men nu har vi så muligheden for at give vores mening til kende i det serviceeftersyn, som efter overenskomstforhandlingerne er sat i gang af personalestyrelsen og CFU i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Vi videregiver i al fald vores holdning klart og tydeligt, og vi har jo nogen gange sat ny løn på gult – sådan i et stoplysperspektiv. Bare til almindelig oplysning.

Personalepolitik

Personalepolitik er et fantastisk emne – så udpræget noget med følelser i. Sådan er det i al fald, når der afholdes medlemsmøder i forbundet.

Der findes ikke et møde, hvor medlemmerne ikke gerne vil tale om, hvordan de har det i hverdagen, og hvordan personalepolitikken virker.

Det er lige så klart, at et af emnerne, som debatteres, er værdibaseret adfærd og tillidsskabende ledelse. Vi var egentlig ved at vænne os til det, men vi kan sige, at der er kommet lidt i vejen – noget som gør, at vi måske er blevet lidt skeptiske i forhold til at få tingene til at glide i olie.

Tilbagemeldingerne lyder nogenlunde enslydende. Hvordan harmonerer værdibaseret adfærd med indførelsen af regler på arbejdspladsen. Nu troede vi lige, at vi havde lavet en personalepolitik, som alene baserede sig på holdninger, og tilbagemeldingerne er, at harmonien er bragt ud af form.

Hvordan det?

Jo, det går som en steppebrand over landet, at der indføres regler om fratrækning i flekssaldoen for rygning, at der ikke må holdes organiserede kaffepauser, at man skal korte ned på pauserne, at man ikke må spadsere en tur frokostpausen – blot for at nævne nogle.

Hertil kommer, at medlemmerne ser en ændring i en fleksaftale som en stor indgriben i deres muligheder for at tilrettelægge sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv – og den megen snak om afskaffelse af "pizzanotatet" og arbejdstidsregler tolket i Serviceboksen – et svært område, når man tænker på, at SKAT også skal have hjulene til at rulle.

Så egentlig er der begyndt at komme en opfattelse af, at personalepolitikken har ændret sig fra at være værdibaseret til at være mere regelfikseret - og endda regelfikseret fra de regionale ledelsers side. Det, synes vi, er et paradoks – så få nu ro på, er forbundets opfordring.

Vi har selvfølgelig drøftet dette i hovedbestyrelsen, med tillidsrepræsentanterne og med medlemmerne, og vi er kommet frem til, at det måske kan have noget med strukturen at gøre. Hvor er koordineringen regionerne imellem.

Jo, for det første tror vi, at der blandt de regionale direktionser er for lidt indlevelse i, hvad der egentlig sker ude omkring på skattecentrene. Vi tror, at man reagerer i et lukket rum, træffer direktionsbeslutninger, og så har vi pludselig en regel, som alle i regionen skal efterleve. Og det vel og mærke uden at skele til, at der på mange skattecentre sidder medarbejdere fra andre regioner. Det kan kun give grobund for megen snak – unødigt snak om, hvad der er rimeligt, og hvad der ikke er rimeligt. Enkelte regionsdirektører kunne selvfølgelig sige, at jeg nu generaliserer alle regioner over en kam - og det er jo rigtigt, men sådan føler vi også, når der indføres en generel regel. Vi er imod kollektiv afstraffelse.

Som jeg sagde i indledningen – personalepolitik har noget at gøre med følelser – og her kan følelserne da rigtigt få spil. Desværre tror vi, at det giver mere spildtid i form af snak og snak.

F.eks. i Midt- og Sydsjælland – her må man gerne holde medlemsmøde klokken 15, men man skal lige huske at fratække de 24 minutter på flekssaldoen. Jo, man kan jo godt sige, at det er korrekt, men vi tænker nu meget over, at vi som tillidsrepræsentanter skal formidle samarbejdet, og uanset hvad man mener om det, så er det ikke motiverende.

Og når man tænker på pauser, så tænker vi på de mange gode ord, der er om at holde pauser. Det fremgår, at det kan forhindre stress, og at det er godt for arbejdet – det giver inspiration og meget mere – som det så smukt fremgår af det, som man siger om at arbejde i projekter.

Vi siger det bare – og vi synes, at det er synd, at vi stræber efter et minimum, når vi ellers har indført værdibaseret adfærd og tillidsskabende ledelse.

Er der noget at sige til, at man ikke altid tænker sig ansat i hele SKAT. Så vores holdning er, at man må have gentænkt personalepolitikken, så vi kan få helhed – også på den front.

Vi vil dog gerne sige, at ledelsesstrukturen er spændende, men ovennævnte viser for os, at afdelingslederen har det svært. De har hele dagligdagen med medarbejderne, men sidder langt væk fra de strategiske overvejelser. Der er med andre ord lang vej. De sidder heller ikke i alle tilfælde tæt på de regionale direktionser, og ofte får de kun informationerne i tredje led. Informationer efter kaskademodeller dur efter vores mening ikke. Så vi håber på forbedringer og deltager gerne i at give input til noget nyt.

Jeg vil til at slutte hovedbestyrelsens tour de SKAT. Forhåbentlig fik alle lidt ud af det, forhåbentlig satte det gang i tankerne, og forhåbentlig kan de kommende tre år give plads til at gå lidt tættere på emnerne.

Tak, fordi I lyttede, og tak til alle i de forløbende tre år for et godt samarbejde. Det ser vi selvfølgelig frem til, at det fortsætter. Tak for det.

Herefter fortsatte Jørn Rise med en lille tale som oplæg til Peter Loft.

Jørn Rise

Ja, men så er der jo det næste programsatte punkt. Jeg kan se, at du, Peter, fingerer ved papirerne og er ved at gøre dig klar, så hermed vil jeg give ordet til dig, Peter. Jeg håber, at du som sædvanlig har godt nyt til os, og at du har lyttet til ordene. Så velkommen til – mikrofonen er din.

Peter Loft

Tak. Ja, jeg har da i hvert fald lyttet. Om jeg har godt nyt, det skal jeg såmænd ikke kunne sige. Vi befinder os jo midt i en proces i øjeblikket, hvor det er lidt svært at sige, hvordan det falder ud. Så hvis I kan skubbe jeres kongres et par dage, så kan jeg måske komme med lidt mere godt eller dårligt nyt. Lige i øjeblikket er det nok begrænset, hvad jeg kan sige.

Så derfor vil jeg i stedet sige, også med udgangspunkt i det emne jeg har fået, det er sådan meget sigende: der står nemlig overhovedet ingen ting. Så kan jeg jo ligesom selv bestemme, hvad jeg vil tale om.

Og der vil jeg så benytte lejligheden til at prøve at gøre sådan en vis form for status. Jeg ved ikke rigtig - status i anledning af hvad, for det er ikke, fordi vi slutter noget særligt af eller begynder på noget - men kigge lidt på, hvordan situationen ser ud lige i øjeblikket.

Hvad er godt, hvad er skidt? Jeg kunne have sprunget det med, hvad er skidt over, fordi det har Jørn jo sagt, men alligevel så tror jeg nu også, jeg vil tage den del med.

Men jeg vil godt begynde med at prøve at finde ud af, hvad mener jeg. Det er ikke sikkert, Jørn og jeg er enige eller I og jeg er enige på de alle de punkter, hvad er godt, hvad er mindre godt, og hvor har vi nogle udfordringer, som kan vise sig at blive mindre gode, eller meget lidt gode, hvis vi ikke gør noget ved det her og nu. Og jeg synes sådan set, at det er ret vigtigt med alle tre ting.

Det, der er godt, skulle man jo gerne kunne vedligeholde eller bibeholde, og fordi noget er godt nu, behøver det jo ikke at være godt om fem år. Så det er vigtigt at prøve at finde ud af, hvad af det vi synes, der er godt, hvad skal der så til for at fastholde det gode, og hvad skal der til for at vedligeholde, sikre og udbygge det.

Så selv om Jørn måske gik let hen over den del, så synes jeg også, at det er vigtigt at kigge på det gode.

Jeg kan jo regne ud, vi er enige om, at vi bør kigge på, hvad der er skidt, og det giver næsten sig selv. Især hvis man som vi til stadighed mødes med stigende krav om effektiviseringer og nye opgaver, der skal løses, så er det jo ret vigtigt, at man finder ud af: Hvor har vi lig i lasten, hvor er der ting, vi skal lave om på, fordi det er dem, der måske hindrer os i at kunne nå det, som forventes af os.

Og endelig så er det vel også naturligt at kigge på forventede trends, udviklingstendenser for så vidt muligt at forberede sig på dem og sikre, at det ikke udvikler sig til noget af det, der måske kunne blive skidt. Så med den indledning vil jeg begynde med at kigge lidt på, hvad jeg anser for vores styrke.

Der er et vist sammenfald med det, Jørn nævnte. Det er sådan lidt afhængigt af øjnene, der ser, og så alligevel, så det skal jeg også nok komme tilbage til, og måske er vi ikke så uenige endda. En af de ting, jeg synes, vi bør hæfte os ved, det er: Jeg mener bestemt, at vi har en effektiv organisation. Der er ingen tvivl om, at medarbejderne i SKAT har arbejdet meget hårdt for det, og mange har også betalt en ganske høj

pris. Men ikke desto mindre er det for mig at se et uafvendeligt faktum, at vi har en trimmet og effektiv organisation, som faktisk i højere grad end jeg synes, at det er tilfældet, burde være forbillede for en række andre myndigheder. I et eller andet omfang er vi nok forbillede, men ikke helt i det omfang jeg synes, at vi burde være. Men det er nok mere sådan, som jeg ser på tingene. Der er sikkert en grund til, at vi ikke er mere forbillede, end vi er. Jeg kan godt regne ud, at man som fagforening måske ser lidt anderledes på den sag, men hvis man taler om de krav, der er til offentlige virksomheder om effektivisering og ny organisering, så synes jeg, at det er imponerende og i Danmark helt uden sidestykke, den vej vi har været igennem. Hvis man bare går tilstrækkeligt langt tilbage i tiden, og det behøver jo altså ikke være længere, end den tid jeg kan huske, hvor vi omkring det tidspunkt, hvor man lagde den statslige told og skatteforvaltning sammen. Da var vi vel en 15-17.000 mand i den samlede kommunale og statslige sektor.

På fusionsdatoen var vi 10.000, og nu nærmer vi os jo altså underkanten af 7.000 i de næste par år.

Det kan godt være, at I syntes, at det er lidt mærkeligt, at jeg står og gør det til noget godt, men rent faktisk er det jo altså for det første jo et udtryk for, at vi har honoreret de krav, der blev stillet til os og stadigvæk er i stand til at løse opgaverne. Dernæst tror jeg, og det har jeg sagt mange gange, og nu gentager jeg altså mig selv: jeg kan ikke se at der er nogen vej udenom, at alle offentlige myndigheder betræder samme vej som den, vi er gået ind på. Årgangene er små, pengene er knappe, og hvis man bliver ved med at udvikle sig, som man hidtil har gjort, så er der simpelthen ingen mennesker tilbage i den private sektor.

Det ville jo være særligt slemt for sådan nogen som os, der lever af at kontrollere dem i den private sektor. Tænk hvis alle sad i det offentlige til sidst, så var der ikke brug for os, så hvis man vil have vækst og primært vækst i den private sektor, så skal der altså også være nogle folk til at drive den vækst. Og hvis det offentlige beslægtet stadig stigende ressourcemængder, ikke kun fordi der er en iboende tendens til, at sådan nogen offentlige myndigheder kan vokse, men også fordi kravene stiger med en aldrende befolkning og en mere krævende befolkning. Ja, så er nogen nødt til at vise, at man også kan gå den anden vej, og det mener jeg helt klart, er tilfældet for os.

Det er vel også lidt det, der kvitteres for, idet både den tidligere regering og efter alt, hvad der ligger i kortene, også den nye regering har iværksat det projekt, der hedder Fokuseret offentlig administration, som går ud på, at man i virkeligheden uden de store bindinger siger til de enkelte myndigheder, nu skal I udover de generelle sparekrav - så skal I gå ind og spare 5 procent på jeres budget af den del, der er administration og ikke så meget det driftsbetonede. Det skal I gøre ved at kigge på, hvorfor I er sat i verden, hvad har I af opgaver, som I ikke får nok ud af, altså ikke at man går ind i en generel grønthøstermetode, men simpelthen at man siger, hvad for en del af vores virksomhed har vi mindst brug for.

Det er så den del, vi må erkende, at den har vi ikke råd til længere, og Skatteministeriets andel af det her projekt, som tilsammen skulle give en lille milliard, det er 4 millioner kr., og det må siges at være meget, meget nådigt sluppet.

Jeg tror kun, at det er Kirkeministeriet, der er sluppet billigere end os. Selv Statsministeriet skal yde mere, end I gør, og det er helt klart i erkendelse af, at Fokuseret offentlig administration, det er det, som SKAT har været igennem de sidste 7 til 8 år. Der er ingen grund til at sende os igennem turen en gang til. Nu er det de

andres tur. Så for nu at runde det her af: vi har betalt en høj pris, ingen tvivl om det. Lad os være stolte af det, der er kommet ud af det.

Jeg synes, at vi skal glæde sig over, at nogen andre må sidde og kigge misundeligt ind på os og sige, at nu skal vi i gang med det, som I har været igennem, og så kan de se, hvordan man kan gøre. En anden ting af de gode jeg synes, at man bør hæfte sig ved, det er vores brugervenlige løsninger. Og bare rolig, jeg skal nok komme tilbage til modstykket, men som jeg lige var inde på, så var målet jo en veltrimmet effektiv organisation.

Midlet til at nå det mål har jo i vid udstrækning været effektivisering gennem kanalstrategi, gennem gode brugervenlige løsninger, gennem indsatsstrategien osv., og det synes jeg også, alt sammen er ting, vi bør glæde os over, at vi har lagt ryg til. Det er løsninger, som hjælper os med at tilrette lægge arbejdet effektivt, men som samtidigt er løsninger, som borgerne har forstået at værdsætte.

Det er sådan set nemt nok at lave den ene del uden den anden. Man kan sagtens lave ting, som borgerne er glade for, hvis man har masser af penge, og man kan samtidig lave effektive besparelser, hvis man er revnende ligeglad med, hvordan brugerne reagerer på det. Men hvis man vil kombinere de to ting, så er det faktisk ikke så enkelt endda, og med vores system til system løsninger, fortrykt selvangivelse, tast selv, skat.dk., har vi eksempler på borgerrettede populære løsninger, som ikke kun har ændret interaktionen mellem SKAT og borgerne, og altså dermed ændret på det bureaukrati, der er naturligt knyttet til samvirket mellem skattevæsenet og borger. Men de har også været med til og en væsentlig drivende kraft bag det billede, der efterhånden er kommet af SKAT, som en - man kan vel nærmest kalde det - venligsindet servicevirksomhed, og det billede styrkes yderligere af sådan noget som indsatsstrategien, som efter min mening på nærmest genial vis forener de to modsatrettede hensyn, som alle offentlige institutioner døjer med. På den ene side kravet om øget service for borgerne, på den anden side de stadig færre ressourcer, der stilles til rådighed fra politisk hold.

Men med indsatsstrategien har man skabt en bedre service for de mange, som jo gerne vil opfatte sig selv som - og anser sig selv for - medspillere, og samtidig har vi allokeret vores knappe dyre ressourcer derhen, hvor kun de knappe dyre ressourcer slår til, og hvor de billigere midler ikke kan finde anvendelse.

På den måde synes jeg i virkeligheden, at man har lavet en strategi, hvor vi behandler de fleste borgere, som de gerne vil behandles, og samtidig er vi sparsommelige med de ressourcer, vi har til rådighed.

Jeg synes også, at vi har et godt image, og den omstændighed, at vi er en trimmet organisation med borgervenlige løsninger, er formentlig en af årsagerne til det. Vi så det senest for ikke så lang tid siden, hvor en avis - Børsen var det - havde et stort opslag over noget, der hedder Reputation Instituts vurdering af det offentlige. Det er sådan nogle, man springer over, når man ikke er dårlig, og som man gør en masse ud af, når man ligger godt, og jeg synes, vi ligger godt, så jeg har tænkt mig at gøre en masse ud af den.

Vi ligger i absolut den øvre del af de offentlige institutioner. Der er selvfølgelig nogen, der ligger foran os, det er domstolene og ombudsmanden, og sådan noget tror jeg nok. I hvert fald domstolene, og politiet ligger også lige foran, men man må jo sige, at det er bemærkelsesværdigt, at en virksomhed med vores opgave overhovedet kan ligge i den ende, og så ligger vi altså tilmed højt i den rigtige ende. De andre myndigheder, der ligger over os, er enten nogen, hvor man kan sige, det vel ikke er så mærkeligt. Hele

deres opgave er at skabe troværdighed og tillid som f.eks. domstolene, eller deres borgerberøring trods alt er ikke så stor.

Altså, det er nemmere at tilfredsstille en lille gruppe borgere end at skulle tilfredsstille hele landets befolkning og samtlige virksomheder, så jeg synes, at det faktisk ikke kun er imponerende, at vi ligger højt på sådan en liste, så længe det nu varer, men også at der overhovedet er mulighed for en virksomhed som SKAT at ligge højt på sådan en.

Så vil jeg også godt nævne som en stærk side, at vi nu har fået en enhedsorganisation. Vi er stadigvæk det eneste ministerium, der har ment, eller gjort forsøget med, at skabe en enhedsorganisation, og som derfor åbenbart mener, og også er de eneste der mener, at lovgivning, administration og produktion hænger sammen.

I og med de andre har spredt det på forskellige myndigheder, må de jo mene, at det er isolerede handlinger, som kan betragtes hver for sig.

Jeg har sådan lidt spøgefuldt sagt, at vi har etableret et fiskalt supermarked. Det, jeg mener med det, er, at vi så at sige - inden for visse begrænsninger selvfølgelig - selv kan udstikke rammerne for vores arbejde. Vi er i ret vid udstrækning selv herre over, om det skal være nemt eller svært at udøve vores opgave. Selvfølgelig er der snævre rammer for, hvad vi kan, men inden for de rammer har vi en meget udstrakt grad til selv at tilrettelægge lovgivning, administration og produktion, og det skal vi udnytte, og det kommer jeg lidt tilbage til.

Jeg kunne også godt finde flere styrker, der var værd at fremhæve. Jeg har overhovedet ikke nævnt vores rolle i regeringsarbejdet, hvor jeg må sige, at det i vid udstrækning er op til SKAT og Skatteministeriet at løse en lang række opgaver, som ligger klart ud over det fiskale, såsom at sørge for at folk kører i grønne biler, ikke bruger pesticider, går fra sort til grøn energiforsyning, og får borgeren til at bruge flere eller færre penge, afhængig af hvad konjunkturerne nu tilsiger. Man kan faktisk sige, at vores regulering på det felt har været så stor en succes, så vi er ved at skabe en paradoksal situation, så hvis man f.eks. tager de sidste 2, 3, 4 skattereformer, så har vi flyttet beskatning fra lønindkomst over på ressourceudnyttelse. Det har nu virket i en sådan grad, at folk er holdt op med at bruge de ressourcer, vi ikke ønsker, at de skal bruge, hvilket betyder at vi får færre penge i kassen. Så først flytter vi folk fra sort til grøn energi, og så beskatter vi dem for at bruge grøn energi, for ellers får vi jo ikke pengene ind for den sorte. Det er da noget af et paradoks, at man er ved at blive kvalt i sin egen succes, så man beskatter det, som man prøver at få folk til at gøre.

Næste skridt bliver det evige problem at vi aldrig har fundet ud af, hvordan man beskatter fritid og ferie. Men det håber jeg, at vi snart finder ud af

Jeg kunne jo også som en af ministeriets styrker have nævnt det gode samarbejde med fagforbundene. Men det vil jeg lade være med, men blot sende en venlig tanke til f.eks. DSB og sige: jeg står her dog endnu. Men det vil ligge mig fjernt at kaste mig ud i det den slags fedteri, og jeg synes også, at man ikke skal svælge i succes, hvis der er problemer, man kan jogge rundt i. Så det vil jeg så gøre.

Hvis jeg vil vende mig til, hvad der så er af problemer. Ja, et af de første, der melder sig, det er helt klart de knappe ressourcer. Det var Jørn også inde på. Det er bagsiden af den veltrimmede organisation.

Vi har ikke meget at gøre godt med, og det betyder, at der er områder, hvor vi har lange ekspeditionstider og klagebehandlingstider. At kundecentrene i nogen perioder er virkelig hårdt spændt for, og svartiderne bliver lange, eller at indsatsen er så fokuseret på konkrete projekter, at der ikke er ressourcer til at kaste sig over hårrejsende forhold lige uden for døren.

Den lette løsning er selvfølgelig den ofte anvendte, men lidet succesfulde, der hedder: send flere penge. Vi har prøvet den, den virker ikke. Der er ingen, der sender flere penge.

Nu kan vi se, om det går anderledes denne gang. Jeg tror ikke, vi skal forvente, at vi bliver forgyldt, så vi kan jo ligeså godt kigge på andre muligheder, og den mest ligefremme er fortsat at prøve at effektivisere opgaveløsningen. Og se på, om vi f.eks. kan få skat.dk til at give de svar, som man ellers er nødt til at ringe om, og ændre den lovgivning, som genererer de mange spørgsmål og henvendelser eller klager. Det kræver selvfølgelig, at man kan finde en politisk holdbar løsning til det, og det kræver igen helhedstænkning, og det kommer jeg nærmere ind på.

Vi skal nok også skabe større fleksibilitet i indsatsen. Det er vigtigt, at vi fortsat planlægger vores indsats nøje ved brug af risikovurderinger osv., men planlægningen må ikke betyde, at vi bliver så uflexible, at der ikke er råderum til konkrete dispositioner foranlediget af globale eller pludselig opståede forhold.

I den forbindelse vil jeg også godt nævne, at vi jo også ser, at der kommer politiske ønsker til indsatsen, og at man fra tid til anden går ind fra politisk hold og siger, at vi ønsker, at den og den opgave bliver opprioriteret. Og ind i mellem så er der nogen, der siger, hvad er det for en utidig indblanding. Sådan må jeg ærligt indrømme, sådan ser jeg ikke på det. Politikerne er vores hvervgivere, og hvis de har særlige ønsker, så er det selvfølgelig noget, som vi skal være lydige overfor. Især også hvis de betaler ekstra for det, men selv hvor det ikke er tilfældet, så er det klart noget, vi skal være lydige overfor. Det, der er vores opgave i den forbindelse, det er selvfølgelig at sørge for, at der er blik for den samlede opgaveløsning, og hvis altså alle ressourcerne bliver allokeret over i et hjørne, så må vi jo gøre rede for og være opmærksomme på, hvad der sker i de andre tre hjørner, hvor der så ikke rigtig er nogen ressourcer. Men jeg siger blot det her for at appellere også til jer, der sidder her, også jeres fleksibilitet, for det er ofte især skatterevisorer, der efterspørges, når der sådan er særlig politisk fokus på et område.

En anden udfordring, som Jørn også var inde på, det er regelefterlevelsen på virksomhedsområdet. Lige så langt, vi er nået på borgerområdet med de mange værktøjer og 3.parts indberetninger, ændret lovgivning, forbedret målrettet vejledning m.v., lige så meget er der fortsat problemer på virksomhedsområdet, hvad ikke mindst Rigsrevisionen også gjorde opmærksom på. Som Jørn også var inde på, så fik vi altså givet vores budskab en skævhed. Vi var så glade for, at Rigsrevisionen i det mindste ikke sendte en torpedo imod hele indsatsstrategien, hvad vi i et svagt øjeblik frygtede, så det fik vi givet så meget overskrift, at vi glemte at få fremhævet, at det nok var det eneste gode, der kunne siges om rigsrevisionens udtalelse.

Resten var lettere begrædeligt, og jeg er sådan set helt enig i det lille rap over fingrene, som Jørn kom med, men Rigsrevisionens kritik er jo ikke værre, end den er god at bruge til at finde ud af, hvordan vi kommer videre. Og vi vil konkret øge synligheden af vores indsats ved at være betydelig mere til stede i

virksomhederne. Vi vil effektivisere processerne, så vi bruger mere tid på vejledning og kontrol og knap så meget tid på forberedelse og dokumentation. Vi skal ind og forbedre lovgivning og vejledning, så de komplicerede regler bliver lettere at håndtere. Vi skal forbedre systemløsningerne, så flere kan angive eller indberette korrekt. Vi skal forstærke samspillet med virksomhedernes revisorer for at øge regelefterlevelsen, allerede før skat kommer ind i billedet overhovedet, og vi skal styrke den virksomhedsrettede indsats og nedbringe antallet af taksationer, foreløbige fastsættelser, og vi skal blive bedre til at udnytte vores viden fra compliance rapporter.

Det kræver jo selvfølgelig, at vi offentliggør dem, men det sker vel også. Og vi vil styrke kompetencerne i forhold til projektarbejde og ledelse. Vi har fået en ret hårdhændet kritik på det felt, men igen vil jeg gerne hæfte mig ved det gode. De siger, at det sådan set er den rigtige måde, I gør det på. I har bare ikke gjort det rigtigt. Det er betydeligere bedre, end hvis de havde sagt, at det er den forkerte måde, I gør det på, men gør det dog i det mindste rigtigt, det forkerte I gør.

Jeg har jo nogen gange påpeget helhedstænkning, og jeg nævnte, at en af styrkepositionerne var, at vi var en enhedsorganisation, der har mulighed for at tilrettelægge rammerne for vores arbejde bedst muligt, men som Jørn meget venligt gjorde os opmærksom på, og hvis han ikke havde gjort det, ville jeg også have gjort det: vi er jo ikke helt nået i mål endnu. Vi er ikke nået dertil, hvor vi kan sige, at alle processerne passer som et puslespil eller mosaik ind i hinanden. Vi har nok skabt de organisatoriske rammer, men vi mangler at udfylde dem konkret, og det kræver jo for mig at se tre ret banale forhold, der skal tilvejebringes. Vi skal vide, hvad vi helhedstænker om, vi skal vide, hvem vi helhedstænker med, og når vi så gør det, så skal vi også helhedstænke, og det sidste er måske det allervigtigste.

Hvad skal vi helhedstænke om? Der er nogen, der vil sige: torskedumt spørgsmål, det ved vi vel, det er jo hele vores opgave, vi skal helhedstænke om. Men når det kommer til stykket, så er det måske ikke så enkelt endda, fordi hvis man sidder og definerer sin opgave sådan partielt: min opgave består i at gøre det og det, og ham, der sidder ved siden af, siger, at min opgave består i det og det, og det er sådan set to helt uafhængige ting, så kan de to jo dårligt helhedstænke, fordi de to laver to helt forskellige ting, som i deres øjne ikke har det fjerneste med hinanden at gøre. Først når man hæver sig lidt op og siger: jamen, hvad er det fælles mål med de små moduler, som I sidder og arbejder på, hvordan får vi dem til at passe ind i en helhed, der fører til et bestemt mål. Først når vi har det, kan man sige, at så ved vi, hvad det er, at vi helhedstænker om. Og derfor hvis jeg stiller sådan et spørgsmål, som forekommer ret enkelt, og jeg håber også, at det er det, så hvis jeg går rundt i koncerntret og spørger: hvad er egentlig formålet med at have et skatteministerium, har vi nogen rolle til Koncerntret har vi nogen rolle i forhold til at opkræve de omkring 850 milliarder kroner om året, eller hvis jeg går ud i regionerne og spørger: har I nogen rolle, når det gælder om at implementere regeringen og folketingets politik. Når først den dag, hvor jeg - uanset hvilket tidspunkt af døgnet jeg spørger, ligegyldigt hvor i organisationen jeg spørger, får et rungende ja, kan man sige, at først da har vi en helhed, som vi kan helhedstænke om.

Det er enormt vigtigt, at vi er klar over vores roller. At laver man skattelovgivning, jamen, så er det jo bare et middel til at få de 850 milliarder kr. i kassen, og er man dem, der sidder i den konkrete produktion, jamen, så er man selvfølgelig bundet af de retningslinjer og de ønsker og de intentioner, der ligger bag ved den pågældende lovgivning. De to ting hænger uløseligt sammen, og tilrettelæggelsen af vores opgave skal ske under et, så processen tilgodeser begge hensyn lige meget. Ligegyldigt hvor man er, så gælder det om

at få defineret det overordnede mål med vores arbejde så man hver især kan sige: det jeg laver, skal passe sammen med det, ham ved siden af laver, så vi alle sammen arbejder mod det samme overordnede mål.

Hvem er det så, at vi skal helhedstænke med. Mit spørgsmål dækker mest over, at det jo er en kompliceret organisering, vi har valgt.

Grunden til, at den er så kompliceret, er ikke, fordi at sådan endte det bare. Der er en mening med galskaben, men det ændrer ikke på det faktum, at den er kompliceret. I gamle dage, hvor man sad i en relativt lille enhed fysisk afgrænset og havde i virkeligheden alle opgaver inden for f.eks. kommunal skatteforvaltning, ja da var det jo ret enkelt, men nu hvor det nærmest er blevet erstattet med en form for samlebåndsarbejde, hvor nogen laver en del, og nogle andre laver en anden del, ja så er det jo ret vigtigt at finde ud af: jamen den opgave, jeg sidder med, hvor kom den egentlig fra, og hvad skal jeg gøre for at gøre ham, der gav mig opgaven, opmærksom på, at hvis han ændrede på det og det, så ville mit liv blive nemmere. Før prøvede man at finde ud af, hvem han er, og hvordan man får kontakt til ham. Og ligesådan, hvis vi går skridtet videre og siger, hvordan indretter jeg det, jeg laver, bedst muligt efter hende, der kommer efter mig, så hun får det serveret på den måde, der passer bedst ind i hendes opgave. Det kræver unægtelig et kendskab til organisationen. Det kræver også ro i organisationen, for hvis man hele tiden laver den om, så er der selvfølgelig ikke nogen, der lærer den at kende, og det kræver, at man betjener sig af elektroniske hjælpemidler som f.eks. skatlink, der nu er sat i værk. Men det er også muligt, som Jørn var inde på, at man skal begynde ethvert afdelingsmøde med at finde ud af, hvordan organisationen for vores del i virkeligheden ser ud.

Og så til sidst: vi skal alle sammen i alle sammenhænge huske at helhedstænke, og når vi så har fundet ud af, hvilket fælles mål, vi arbejder med, og hvem det er, der er den nærmeste partner for os, så skal vi huske også at gøre det. Vi skal dele viden, vi skal ikke indkapslet viden, vi skal involvere, ikke monopolisere, vi skal lade os involvere, ikke distancere os fra det. Og der vil jeg også godt komme med en særlig appel til jer, fordi det er vel især folk som jer, der sidder her i DTS, som kan komme med nyttige input og viden og erfaring til brug for ny lovgivning, nye processer osv.

Vi har jo en del eksempler, hvor helhedstænkningen nok ikke helt er kommet til udtryk. Vi kender alle sammen eksemplet på en ikke helt gennemtænkt blanket, der så afføder forespørgsler i Kundecentret. Vi har set virksomheder, der bliver afmeldt, fordi de ikke indgiver regnskab, men fortsætter aktiviteten alligevel, og indsatsfolkene får så endnu større problemer med at finde ud af, hvad pokker der sker, for nu er den ikke engang registreret længere. Vi har foreløbige fastsættelser, der viser sig ikke at være udtryk for en reel forpligtigelse, og som dermed både puster restancetallene op og giver restanceinddrivelsesarbejde, som ikke modsvarer realiteter.

Vi har problemer med forskudsregistreringer, som afføder nye problemer i Inddrivelsen. I alle tilfælde er der tale om, at der ikke er lavet noget, idet der ikke er begået nogen fejl, Det er lavet til punkt og prikke, som det skulle, og det passer som fod i hose for den del af virksomheden. Problemet er, at det ikke er helt sammentænkt med andre dele af virksomheden, og derfor genererer det problemer dér, og det, vi gerne skulle frem til, var, at det ikke kun er en isoleret set fornuftig løsning, men også en samlet set fornuftig løsning, vi lægger op til.

For mig at se er løsningen helhedstænkning. Hvordan kommunikerer jeg mine erfaringer til rette vedkommende, hvordan indretter jeg min adfærd, så jeg hjælper til den samlet set enkleste løsning for hele virksomheden, og det gælder overalt, uanset om vi taler om lovgivning, om administrativ tilrettelæggelse og de enkelte elementer i produktionen, hvordan de end spænder sammen.

Uden i virkeligheden at vide ret meget om, hvad jeg taler om, fordi jeg ikke kommer den slags steder, så tror jeg, at man kunne lære lidt af de sociale medier. Det taler man jo i hvert fald meget om. Jeg må indrømme, jeg ved egentlig ikke, hvad det er, det vil formentlig også fremgå af, det jeg siger. Men når man nu sidder så spredt, som vi gør, og når man ved, at kendskab til hinanden fremmer helhedstænkningen, jamen så tror jeg, at man er nødt til at bruge de elektroniske kanaler til at skabe det kendskab, for vi kan ikke gøre det ved fysisk kontakt. Det vil tage for lang tid og blive for besværligt, og nu håber jeg f.eks. samlet, at alle vores kommunikationskanaler i Indblik, og ligesom internettet er det sted, hvor man søger sine informationer i det ydre liv, ja så har vi altså Indblik som medieplatform til generel gensidig information her i koncernen.

Som jeg før nævnte, har vi skabt skatlink, og det gør det muligt at finde hinanden, forudsat selvfølgelig at man fodrer skatlink med de rigtige oplysninger, om hvem man selv er, og hvad det er for opgaver, man arbejder med. Og systemet bliver jo ikke bedre, end vi selv gør det til. Så lad det også være en opfordring.

Skat ide er sat i værk for ikke så lang tid siden, og det er stedet, hvor der sker skabes dialog og nye ideer og nye måder at gøre tingene på, og det er stedet, hvor man kan bygge videre på hinandens ideer.

Det kan godt være, at den første ide er håbløs, men det er ikke det samme, som at man så skal afvise den, for så er der påpeget et problem, og så kan der være andre, som har bedre løsninger eller noget, der kan bygges oven på den her ikke i forvejen alt for gode løsning. Så jeg tror såmænd ikke, at man skal bedømme det på, om de ideer, der kommer ind, er specielt praktisable eller ej. Man skal mere bedømme det på, om vi får rejst de rigtige spørgsmål, som andre så kan tænke videre over, hvordan pokker får vi dem løst.

Nogen, ikke mig, men mange andre munter sig jo med at fise rundt på Facebook og Link-in, og hvad det hedder. Vi har - har jeg ladet mig fortælle, og det vil jeg så fortælle videre til jer - vi har vores eget twitterlignende univers, der hedder Yammer eller noget i den stil, jeg ved ikke, om det er jammer og kvide, det er opkaldt efter, det er i hvert fald med Y, så det er det nok ikke. Men der er det muligt at vidensdele om stort og småt Det kan godt være, at nogen sidder - især dem af jer, der er chef - og siger: hvad er det for noget fis at spilde sin tid på. Jeg tror ikke, at det er spildtid. Jeg tror, at det hjælper. Det fremmer både videndeling og øger helhedstænkningen, og det medvirker til at skabe en eller anden sammenhæng, som vi ikke rigtigt kan skabe fysisk, så er det godt at have den slags medier til det, tror jeg. Sidst men ikke mindst har vi jo også vores leder SharePoint, hvor man kan udveksle erfaringer. Det kunne også godt være, at man kunne udviklinger vores vejledning, ligesom man udviklede Wikipedia på en eller anden måde, så det ikke blev sådan et en hver femte år-opdatering, men at det var en dynamisk proces, hvor man hele tiden gjorde vejledningerne bedre ved hjælp af praktikere. Der skal selvfølgelig nok være en eller anden form for censur, men det er bare en ide.

Af yderligere udfordringer vil jeg godt nævne tre, tror jeg. Den første kan gøres hurtigt, for det tror jeg ikke, at det er noget, vi bliver særlig uenige om. Vi har absolut udfordret vores it-systemer, det gælder ikke kun

udviklingssystemerne, som Jørn var inde på, og som jeg ikke vil dvæle mig længere ved, men også at driften af de eksisterende er ved at være noget problemfyldt. Det er simpelthen noget, vi er nødt til at tage hånd om.

Vi har også nogle lovmæssige udfordringer. Vi har selvfølgelig alle de politiske udfordringer, og der stilles en masse krav til os, og så skal vi løse cirkulens kvadretur. Det er ikke så meget det, jeg tænker på, det er spillets regler, og det er vi sådan set vant til, men vi har nogle områder, hvor man vil sige, at lovgivningen udfordrer os som administrativ myndighed.

Det gælder f.eks. sådan noget som bilbeskatningen. Der spekuleres i de gældende regler, kontrollen er vanskelig, og så har jeg ikke sagt for meget. Den generelle administration - selv den dag DMR må fungere - er besværlig med mange henvendelser, mange ekspeditioner, vanskelige skøn og deraf følgende lange ekspeditionstider. Mange, mange ressourcer er bundet i det her. I regeringsgrundlaget står der, at vi skal ændre registreringsafgiften i en grøn retning. Det vil være min klare ambition at prøve at få lagt nogle administrative og kontrolmæssige eller indsatsmæssige hensyn ind.

Nu nævner jeg bare bilbeskatning. Jeg tror, at jeg kunne tage en del områder, hvor vi altså må sige: den måde, lovgivningen er lavet på, er simpelt hen ikke optimal. Og det er her, jeg igen må opfordre til helhedstænkning; kom med de input, der kan være med til at få skabt de ordentlig lovmæssige rammer, så vi ikke står med administrative problemer, der kunne have været undgået.

Den sidste udfordring, jeg vil nævne, er kompetenceudfordringen. Vi blev født i sin tid med en række bindinger, vi skulle være bestemte steder i landet, vi skulle starte med at være så mange mennesker, og så skulle vi udvikle os og ende med at være så og så mange, og det skulle ske ved naturlig afgang.

Hidtil er udviklingen sket stor set under de rammer, men problemerne med det er unægtelig blevet større og større. Vi kan nu se frem og sige, at omkring 2013 er vi sådan set nok det rigtige antal. Det er den gode ting, ved det. Den dårlige er, at vi sidder de forkerte steder. Vi har de forkerte kompetencer, så det er sådan set kun det numeriske antal, der er det rigtige. Kikker vi på tallene bagved eller personerne bagved, så har vi en række udfordringer. Derfor står vi med en effekt af en personalesammensætning, som er resultatet af en udvikling i den naturlige afgang. Vi har en forventet effekt af idriftsættelsen af de tre store systemer, og vi har sidst men ikke mindst nogle klare politiske signaler både fra den tidligere regering og måske endnu stærkere fra den nye regering om, at der skal opprioriteres f.eks. på indsatsen over for de store selskaber, og også på en række andre punkter, og så må man sige: summen af disse krav er simpelthen, at vi ikke kan løse det med de kompetencer, som vi i øjeblikket er i besiddelse af.

Vi er nødt til at gøre noget ved det, og det er for mig at se den største udfordring af alle, vi overhovedet har. Hvis ikke det her håndteres rigtigt, så vil vi stå i en situation, hvor medarbejdere sættes på opgaver, som de ikke har forudsætningerne for at løse. Det er i sig selv ikke særligt rart for medarbejderne, sikkert heller ikke for dem, der er afhængige af produktet. Effektiviteten vil falde drastisk. Produktiviteten vil falde voldsomt. SKAT kan ikke honorere de politisk stillede krav, hvilket er ubehageligt. Skattegabet øges, compliancegraden falder osv., så tilfredsheden med SKAT bliver ringere, lavere, og alt sådan noget.

Alt sammen en udvikling, som vi må gøre alt, hvad der står i vores magt for at undgå, og yderligere er problemet, at det ikke er et problem, vi står over for. Det er et problem, vi står midt i, og derfor er vi nødt

til, som vi også har sagt ved flere lejligheder, at gennemføre et individuelt forløb, hvor vi så at sige går ind og vurderer hver eneste medarbejder i forhold til fremtidens opgaver, og jeg vil ikke lægge skjul på, at det kan falde forskelligt ud. Der er nogen, hvor man siger, du skal blive på opgaven, du skal blive på opgaven i en periode, og så har du en alder, hvor det ville være naturligt, at du forlader den, eller skal du overgå til noget andet.

For andre vil man sige, at du skal overflyttes til en anden opgave. Det kan så i visse tilfælde kræve, at man kompetenceudvikler sig i en helt bestemt retning, men der er heller ingen grund til at lægge skjul på, at der vil være nogen, hvor vi siger: det her det holder ikke længere. Der er med de opgavesammensætninger, vi har, desværre ikke længere behov for den pågældende, så vi kommer ikke udenom, at der også vil være afskedigelser i det her. Det er en proces, der simpelt hen ikke er til at komme udenom.

SKAT er i en permanent bevægelse, og det er medarbejderne nødt til også at være.

Så med disse ord tror jeg, at jeg vil stoppe her. Når jeg nu har jeg snakket, faktisk endnu længere, end jeg regnede med, men næsten lige så lang tid som Jørn, og det i sig selv er skræmmende, synes jeg, så jeg tror, at jeg vil stoppe her.

Hvis der er nogen, der har noget at spørge om, er de meget velkomne.

Jørn Rise

Nu har I chancen til at komme, hvis der er nogen, der har nogen spørgsmål?

Yvonne Blankenborg

Ja, men nu stiller jeg så spørgsmål til dig Peter Loft.

Du kom selv ind på det. At der nok var nogle ting, der skulle kigges lidt anderledes på, og en af de ting, at jeg føler, at der skal kigges på, det er arbejdsgiverkontrollen, den kan I godt se at få genoprettet endnu bedre. Vi er i fuld gang med inddrivelsen; det er en af de ting, som der er lagt meget vægt på i år og formentlig også næste år, og det gør, at vi lukker firmaer og selskaber osv., men de kører jo videre mange af dem. Der er simpelthen ikke ressourcer til, at man ikke har styr på, at de ikke bare fortsætter. Jeg kunne godt tænke mig, at man fik nogle sanktioner til nogle af dem, der er rigtig grove. Der bare bliver ved og bliver ved. Der skulle være et eller andet. Du siger, at vi kan det hele i vores organisation, og da må vi så prøve at se, om vi ikke kan få en eller anden form for system, så de værste kommer ind i et eller andet register, sådan så de ikke kan åbne igen. Jeg tænker også på erhvervs- og selskabsstyrelsen. Der er noget, der ikke harmonerer. De burde måske, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, komme ind under os igen.

Jeg synes ikke, at der bliver snakket nok om de ting, fordi det ikke kan hjælpe noget, at vi lukker eller slukker en brand det ene sted, og så vokser det bare det andet sted.

Du kom ind på helhedstænkning, det er der altså bare ikke. Jeg kan godt sige, at I skal prøve at komme med ud til nogen af alle de der sager, som vi ser, og så vil man måske falde over nogle af de virksomheder. De skulle have en eller anden form for kørekort, ligesom vi skal have, når vi skal køre bil, så skulle der også være et kørekort til, når man vil have virksomhed. Vi har mange både danskere, men også anden etnisk

baggrund. De aner simpelthen ikke, hvad der skal til for at drive virksomhed. Det er så nemt i dag, at man driver virksomhed, men man glemmer simpelthen de ting, der skal til med regnskab osv. Det kunne jeg godt tænke mig, at man indførte, og så er jeg så spændt på, at nu skal EFI komme, og hvor gør man, hvis nu det her ikke kommer til fungere. Har I en plan B på en eller anden led, for vi nærmer os altså det der 13 ret kraftigt. Men der er masser af udfordringer. Og det er da rigtigt, som du siger med kompetencer, at det er noget, som vi snakker meget om på arbejdspladsen. Så der er i hvert fald nogen ting til noget lovgivning, som I allerede godt kan gå i gang med. Tak.

Peter Loft

Det er jeg faktisk meget enig med dig i, måske lige med undtagelse af det der med overtagelse af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Det har jeg ikke meget lyst til, men bortset fra det. Jeg tror også, at jeg selv lige berørte det kort, at jeg mener helt klart, at det er et af de punkter, hvor vi er nødt til at kigge nærmere på med sådan uregistreret virksomhed. Det er klart, der er det forhold, at man også fra overordnet politisk side ønsker vækst i samfundet, for jo mere bureaukrati man lægger på ... Modstykket, det er jo det, man læser i avisen om, det er denne her kloge opfindermand, der bliver kvalt i alle mulige bureaukratiske forviklinger, og det skal vi selvfølgelig styre fri af. Når det er sagt, så er jeg sådan set enig med dig i, at det er et punkt, som vi lovmæssigt bør kigge på, om man ikke kan stramme op. Om man skal kræve et kørekort for at drive virksomhed, det vil jeg ikke sige, men i hvert fald skal man have ordentlige sanktioner, hvis man efterfølgende viser sig at bryde reglerne, og det er jeg meget enig i. Det er også noget af det, vi kigger på i øjeblikket.

Jeg sagde, at vi inden for visse begrænsninger kan skabe vores egne rammer. Altså der er jo selvfølgelig begrænsninger: vi skal have et folketing til at vedtage de regler, vi foreslår, men i et vist omfang tror jeg godt, at vi kan få følgeskab til at overveje nogle opstramninger her, og det kan også godt være, at nu hvor Erhvervs og Selskabsstyrelsen er kommet under samme parti som skatteministeriet, så måske kunne vi få nogle lidt bedre samarbejdsflader, end vi har lige i øjeblikket. Det så jeg i hvert fald gerne.

Ja, flere spørgsmål?

Niels Vous

Jeg kunne godt tænke mig at høre, hvad er det for nogle kompetencer, du mener, at vi i større grad kommer til at mangle i fremtiden?

Peter Loft

Der er lavet et i virkeligheden ret imponerende kompetence kortlægningskema, eller hvad man skal kalde det, hvor man har delt alle medarbejdere ind. Hvor man kan se, hvem er i den gruppe, hvor man så at sige i virkeligheden kun har den uddannelse, man havde, da man forlod skolen, og så mellemlange uddannelser og så de lange uddannelser, inddelt i 6 kategorier, afhængig af om man har taget det som ung eller som voksen. Og det vi kan se, det er, at gruppe 1, som er dem, der i virkeligheden kun har en kortvarig skoleuddannelse, dem er der betydelig flere af, end der er opgaver til, og de opgaver der er, vil i meget vid udstrækning bortfalde med de tre store systemer.

I den anden ende kan vi se, at gruppe 4, som jeg vil antage er en ret stor del af jer, som sidder her, altså skatterevisorer og den slags, de bliver en mangelvare. Så det kommer til at koncentrere sig om at få dem med den meget kortvarige og ingen uddannelse til at løfte sig et niveau op, og nogle af dem, der er et niveau oppe i gruppe 2, de skal flyttes videre op i gruppe 4, og det er ikke nogen enkel opgave. Og især er det ikke nogen enkel opgave, når det skal ske samtidig med, at man skal opkvalificere sig. Man skal også lave det sædvanlige arbejde, som man har ved siden af. Det tager nogen tid, men vi har i virkeligheden behovet ret hurtigt. Der er nogen geografiske forhold, som kan vanskeliggøre det hele, og så er der til syvende og sidst også nogle økonomiske forhold. Det koster jo også penge at opkvalificere. Og alt det skal vi have til at passe sammen samtidig med, at der kommer nye krav til.

Jeg er sikker på, at de finanslovsforhandlinger, der kører i øjeblikket, vil komme med et meget stærkt fokus på de store selskaber. Man siger hele tiden de store selskaber. I virkeligheden så tror jeg, at man ret generelt mener selskaber, men selvfølgelig med størst fokus på de store internationale.

Helt klart, det er kompetencer, som vi i øjeblikket kun har i begrænset omfang. Skal der mere til, jamen, så skal de enten tilføres eller opkvalificeres af dem, vi er.

Men jeg ved ikke, Birthe, din fine inddeling ligger den offentlig tilgængelig et eller andet sted eller hvad? De 6 grupperinger – formanden kender den i hvert fald.

Jørn Rise

Jeg siger lige et par ord.

Tak for indlægget, Peter. Jeg var jo rigtig glad for at høre, at du tog alle de positive ting op, som jeg havde valgt at bringe i åbningstalen. Det vil jeg gerne kvittere for, men også sige, at netop omkring kompetence er vi helt med på, at det er et emne, der skal spille, og det er et, der skal spille i fællesskab. Og det er jo rigtigt, at niveauiuddelingen er klar. Selvfølgelig ikke nogen bemærkninger til, at lederen står med et 0, men ellers ser det fornuftigt ud, at vi skal i gang med det.

Vi er selvfølgelig lidt kede af, at der i den del kan blive tale om afskedigelser, men vil bare erindre om, at man jo altså også godt kan prøve at se på, om ikke der er venlige virkemidler, altså fratrædelsesgodtgørelser eller andre ting, som man kan gøre brug af. Så det skal bare være en opfordring til, at det går vi også gerne ind i. Og så sagde du jo noget om enhedsorganisationen og det fiskale supermarked, og det lyder jo helt godt. I Haslev har vi et Super Best, der har de også lige lavet lidt om på afdelingerne og sådan noget, så alt er jo muligt i et fiskalt supermarked. Så det ser vi frem til.

Ellers vil jeg sige, at en effektiv organisation, ja det tror jeg da også, at vi er. Måske skal vi til at ud over grænsen altså. Vi skal måske til at være det nordiske skattevæsen, eller hvad ved jeg. Som du kan høre, så er vi stort set parat til alt, og med hensyn til at fedte så – nej det bruger vi ikke. Jeg er fra den tid, hvor vi helt var tilhænger af Goeta Andersen, med flid, fedt og snyd. Lad det så være de sidste ord og så bare sige til dig, jeg er selvfølgelig ked af, at du nu skal hjem og arbejde og ikke kan være med i aften, men for at du nu ikke skal være helt alene, så har vi skillingen sammen til en flaske til dig, som tak fordi du nu var her. Så tak for denne gang.

Kongressen afbrydes for frokost.

Efter frokost, dag 1

Jørn åbner kongressen igen.

Dagsordenens punkt 2 – Vedtagelse af mødets dagsorden samt forretningsorden

Jørn Rise

Er der nogen, der har bemærkninger til dagsordenen? Det er der ikke, så dagsordenen er herefter som anført på side 2 i dette referat.

Dagsordenen for kongressen er vedtaget.

Og vi skal også have en forretningsorden vedtaget, som er meget lig den, vi plejer at køre efter. Er der nogen bemærkninger til den? Det er der heller ikke.

Forretningsordenen for kongressen er vedtaget.

Dagsordenens punkt 3 – Valg af mødets tillidsmænd

Jørn Rise

I henhold til vedtægternes § 9, stk. 2, skal der vælges dirigenter og mødesekretærer, og jeg har fornøjelsen af på hovedbestyrelsens vegne at foreslå Jørn Dysted fra Korsør og Peter Hansen fra Spillemyndigheden som dirigenter, og som mødesekretærer Lis Eriksen fra Svendborg og Hanne Refsgaard fra Spillemyndigheden. Er der nogen, der kunne have noget imod det? Det er der ikke, og så er de valgte som kongressens tillidsmænd.

Jørn Dysted og Peter Hansen er valgt som dirigenter, og Lis Eriksen og Hanne Refsgaard er valgt som mødesekretærer.

Jeg skal bede dem om at indtage deres pladser heroppe, hvor der er gjort behørigt plads. Vi har endda skrevet navnene på dem også, så det kunne ikke være smukkere.

Så nu vil jeg træde ned herfra og overgive ordet til dirigenten.

Dirigenten

På egne og ikke mindst på Peters vegne vil jeg gerne takke for valget og også på de to sekretærers vegne.

Der er lige nogle formaliteter, som vi skal have overstået.

Indkaldelse

I henhold til vedtægternes § 6, stk. 3, skal kongressen bekendtgøres i det medlemsblad, som udkommer i juni måned. Jeg har her Dansk Told & Skat fra juni 2011 med et billede af Peter Christensen på forsiden, og indeni er der en dagsorden.

Endvidere er der den 24. juni 2011 sendt mail til alle delegerede med indkaldelsen, og § 6, stk. 7, i forbundets vedtægter er derfor også opfyldt.

Jeg kan derfor konstatere, at kongressen er lovligt indvarslet.

Beslutningsdygtighed

I henhold til vedtægternes § 9 stk. 1, er kongressen beslutningsdygtig, når indvarslingen og dagsordenen er bekendtgjort på lovlig måde. Og det har vi jo lige konstateret, at den er, så derfor vil jeg også tillade mig at konstatere, at kongressen er beslutningsdygtig.

Og så går vi til registrering af de stemmeberettigede, og det er Jørn, der står for det.

Dagsordenens punkt 4 – Registrering af stemmeberettigede

Jørn Rise

Jeg skal sige, at i forhold til den liste, der er udsendt med de delegerede, så er der nogle ganske få ændringer. Men jeg går nu til opråb af de delegerede. Der henvises til oversigten over stemmeberettigede, som er i den udsendte kongresmappe.

Der er forfald for Jan Erik Dahl, Kreds V, og Anne-Birgitte Pedersen, Kreds VII.

På den måde er der 17 fra Hovedbestyrelsen og 83 delegerede, så der er et rundt 100 tals delegerede.

Dirigenten

Ja, jeg fulgte med, og der er altså 100 stemmeberettigede, så det kvalificerede flertal på 2/3 af de stemmeberettigede er 67, som har betydning, hvis vi skal ændre vedtægterne, og 1/3 af de stemmeberettigede er 33, hvilket har betydning i andre sammenhænge.

Dagsordenens punkt 5 – Hovedbestyrelsens beretning

Dirigenten gav ordet til **Jørn Rise** for den mundtlige beretning:

Læn jer nu tilbage og nyd det, for nu får I hovedbestyrelsens mundtlige beretning. Jeg har glædet mig til at holde den mundtlige beretning og håber, at vi får os en god debat.

Det er jo tre år siden, at vi var her sidst - og vi er glade for, såvel at se tillidsrepræsentanter, der var her sidst, som at se nye tillidsrepræsentanter. Og der er jo unægteligt sket meget siden 2008 - det behøver jeg ikke at fortælle, for det kan I se i nummer 8 i Dansk Told & Skat, hvor den skriftlige beretning er optrykt.

En skriftlig beretning, der på sin fortællende måde nøje angiver, hvad der er sket i de forløbne tre år. Derfor bliver den mundtlige beretning også bare et tillæg til den skriftlige beretning, og derfor er det nødvendigt, at den mundtlige beretning bliver ledsaget af de mål, som forbundet vil operere med i den kommende kongresperiode.

Hovedbestyrelsen vil for nemheds skyld holde den disposition, som er anvendt i den skriftlige beretning, men jeg vil henlede jeres opmærksomhed på, at emnerne behandles ud fra forskellige vinkler.

Uenighed om linjen

I den skriftlige beretning har I meget nøje fået beskrevet de forhold, som var gældende under den daværende told- og skattedirektør, og der er ikke grund til at gå mere ind i det, men blot konstatere, at sådan var vilkårene på daværende tidspunkt, og altså frem til 1. januar 2010.

Det var også vanskeligt for forbundets hovedbestyrelse bare at synge uenigheden ud højt og tydeligt, idet hovedbestyrelsen også fandt, at man havde et ansvar for at forsøge at få så meget som muligt igennem trods de ulige odds.

Forbundets hovedbestyrelse er dog ikke sådan indrettet, at man bare flyder med strømmen, hvilket jo også fremgår med al tydelighed af det, som er beskrevet i den skriftlige beretning.

Vi vil nu skue fremad, og det vil vi, fordi vi siden den 1. januar 2010 har fået en ny direktion, som godt forstår forbundets rolle, som godt forstår, at der på visse punkter kan være uoverensstemmelser, ja at det næsten ville være mærkeligt andet, når man henser til vores interesse på ressourceområdet, ligesom det også er naturligt, at vi er uenige i afskedigelser.

På en række andre fronter er det naturligt, at forbundet forsøger at skubbe SKAT i den samme retning - lad mig bare nævne kompetenceudvikling - herom senere.

Jeg er glad for på hovedbestyrelsens vegne at kunne sige, at vi synes, at vi kommunikationsmæssigt er langt mere på bølgelængde med topdirektionen i dag end før 1. januar 2010. Det er rart, også fordi vi føler, at der så godt som altid er plads til medinddragelse af personaleorganisationerne på de forskellige områder.

Selvfølgelig kan vi godt føle, at man i et tidsmæssigt perspektiv glemmer, at man skal huske at informere organisationerne. Det både centralt og regionalt. Der træffes direktionsbeslutninger, som kommer for sent til vores kendskab, men hovedbestyrelsens overordnede syn på samarbejdet er positivt. Når der er noget, som er overordnet, så er der også noget, som ikke fungerer. Her tænker vi selvfølgelig på nogle af de mærkelige regionale beslutninger, som blev omtalt i åbningstalen.

Hovedbestyrelsen vil fremadrettet forsøge at bevare det gode samarbejde, men vi vil også kritisk se på, at der er sådanne strukturelle forhold, der gør samarbejdet vanskeligt, hvorfor det kan være formålstjenligt at bede ledelsen om at revurdere strukturelle forhold.

Under alle omstændigheder, så vil I finde forbundets hovedbestyrelse i en konstruktiv rolle - noget som forhåbentlig også smitter af på jeres hverdag. Vi vil i hovedbestyrelsen have fokus på de ting, som vi sagde i

åbningstalen - nemlig at der kan være noget lukkethed omkring de regionale direktioner, der jo er begyndt at lave regler på trods af grundlaget for den vedtagne personalepolitik.

Regional centralisering

Lad os - med udgangspunkt i det, som jeg lige har sagt - understrege, at forbundet også i den kommende periode vil arbejde for, at der kommer lokale chefer. Det kan ikke nytte noget, at der ikke er mulighed for hurtigt at kunne gå til sin skattedirektør, men at man skal vente 14 dage eller mere på, at han eller hun kommer på besøg.

Denne tilgang til chefområdet er ikke en miskreditering af afdelingslederen, men der er altså forhold, hvor man gerne vil tale med skattedirektøren - og så kan vi bare slå fast, at der i medlemmernes tilbagemelding faktisk er ros til afdelingslederne. I forbundet er vi glade for, at også chefniveauet er sammensat af forskellige typer af mennesker.

Vi har som sagt et synspunkt om, at de enkelte skattecentre skal have en chef - ligesom vi i forbundet også har en klar forudsætning om, at man i SKAT altid har det synspunkt, at den bedst egnede udnævnes. Det er ligeledes vores synspunkt i forbundet, at chefområdet skal have den fornødne efteruddannelse - startende med en grunduddannelse i ledelse.

Vores synspunkt er, at lederne skal være toptunede med relevant uddannelse - for vi ønsker de bedste chefer - chefer som er gode til at kommunikere - noget som er en hovedingrediens i menuen, der står på værdibaseret adfærd og tillidsskabende ledelse.

Lad det bare blive gentaget - nemlig spørgsmålet om, hvordan SKAT kan fungere med regionale enheder og landsdækkende enheder - lad det være gentaget, at det ikke kan passe, at der indføres en regel i en region, og så kan man konstatere, at der gælder andre på samme sted i en landsdækkende enhed.

Et lille eksempel på, at der er noget galt - ved et skattecenter smutter 4 medarbejdere ud for at ryge - 3 kan gøre det med god samvittighed, mens den fjerde skal skynde sig op og korrigere sin flekssaldo. Vi vil ikke tage stilling til det rimelige eller det urimelige i det - men bare konstatere, at strukturen halter. Sagt med andre ord - det dur ikke.

Da kvadratmeter blev styringsredskab i SKAT

Der er ingen tvivl om, at selv forbundet er af den opfattelse, at man ikke skal rutte med statens midler, sådan at medarbejderne i SKAT sidder ekstravagant. Nu er der bare det at sige, at det gør SKATs medarbejdere heller ikke - bestemt ikke.

Dansk Told & Skatteforbunds hovedbestyrelse har i løbet af de seneste tre år - både undret os over de mange beslutninger om lokalisering og undret os over udnyttelsen af lokaler, og vi har forsøgt at tage forskellige initiativer til at påpege, at det også handler om arbejdsmiljø.

Derfor er det nødvendigt, at forbundet sætter fokus på medlemmernes velbefindende - vi er i hovedbestyrelsen enige om, at vi i den kommende kongresperiode skal fortsætte bestræbelserne på at

gøre noget ved stress, fordi stress er et område, som bliver mere og mere fremherskende. Det må og skal også være et emne, som ledelsen har en interesse i, fordi fravær på grund af stress koster på bundlinjen.

Med hensyn til udnyttelsen af lokaler, så drejer det sig ikke bare om at se på storrum - det drejer det sig også om, men også de mindre rum bliver proppet med medarbejdere. Hvilken indvirkning har det på arbejdet, og hvilken indvirkning har det på den enkelte. Jo, der bliver nok at gøre for forbundets Arbejds miljøudvalg i den kommende kongresperiode.

Også lokalisering spiller ind, idet vi givet står over for at se på, hvor SKAT er placeret - vi tænker her på de mange flytninger, der sker og skal ske. Hvilken indvirkning har det på medlemmernes ve og vel. Hvad betyder længere transporttid? Og hvordan kommer vi usikkerhed til livs?

Vi vil først og fremmest gerne have, at vi gennem dialog med ledelsen kan være med til at give input til, hvordan vi indretter arbejdspladsen fremover.

Men vi er også nødt til at sige, at vi i den kommende kongresperiode vil have fokus på, at flytninger ikke betyder spild af kompetencer.

Det vanskelige samarbejde

Lad det være slået fast, at samarbejde altid er en svær ting. Men vi må også kvittere over for den ledelse, som satte sig i stolen fra 1. januar 2010, nemlig kvittere for, at den første handling var at afskaffe mistilliden til forbundet i form af at afskaffe de informationer, som den daværende ledelse syntes, at det var nødvendigt at udsende til lederne for at bortforklare forbundets holdning og mening om dette og hint.

Det er altid en glæde, når man bliver taget alvorligt - og sådan bør det også være. Det foregår jo ikke på den måde, at hovedbestyrelsen på hvert eneste møde sætter sig for at finde områder, hvor vi kan genere ledelsen og SKAT, nej faktisk forsøger forbundets hovedbestyrelse at komme med input til de mange forhold, som er i SKAT - på en konstruktiv måde.

Men vi er også nødt til at sige, at vores mål er at gøre det så ærligt som muligt. Vi vil også i den kommende kongresperiode sige tingene, som vi mener, at de er - altid med fokus på at gøre det bedst muligt for medlemmerne.

Til gengæld respekterer vi også, at SKATs ledelse træffer upopulære beslutninger - de har jo trods alt ledelsesretten, men så ved vi, at de har gjort det på det grundlag, hvor de er oplyst om, hvad vi mener, at beslutningen har af konsekvenser.

Derfor er det glædeligt at kunne sige, at samarbejdet foregår i en god tone - med den alvor, som mange ting har - men uden at nogen bærer nag. Sådan er samarbejdet på det plan.

Det er klart, at der er andre boller på suppen på det regionale plan - og hvorfor det? - Jo, det er naturligt, at tingene foregår anderledes regional og lokalt, idet problemer jo opstår regionalt og især lokalt - det er her, at I som tillidsrepræsentanter står direkte over for medlemmerne.

Og centralt må vi konstatere, at der opstår flere sager, hvor medlemmerne føler sig behandlet på en sådan måde, at det nødvendiggør, at forbundet går ind i sagerne. Om det er et udtryk for, at tingene er blevet skærpet i SKAT - det vil vi holde skarpt øje med.

Vi kan under alle omstændigheder garantere, at forbundet er der for medlemmerne - og derfor vil I også se, at vi er nødt til at afsætte flere penge til at sende sager til advokater for at få vurderinger af, om medlemmerne bliver behandlet ret og rimeligt.

Hovedbestyrelsens bud er, at der også i den kommende kongresperiode fra ledelsens side vil være fokus på, om alle nu laver det, som man mener, der skal til for at være i SKAT. Det er blevet et hårdere miljø med mere kontante krav til medarbejderne - det mærker vi alle.

Åbenhed og samling

Vi har oplevet en periode, hvor der som sagt skete noget på det strukturelle område, nemlig sammenlægningen af departementet og SKATs Hovedcenter. En overraskelse - nej, mere en fornuftig beslutning, som vi i forbundets hovedbestyrelse forventer os meget af.

Vi forventer nemlig, at der kan komme helhed i organisationen, og vi håber virkelig, at vi kan dyrke den åbenhed, der blev lagt op til i forbindelse med ændringen af strukturen på det centrale plan.

Vi vil dog godt advare mod, at man ikke laver grøftegravning mellem det centrale Koncerncenter og de regionale enheder. Vi kan fra tid til anden konstatere, at der er store forskelle med den mere strategiske enhed i form af Koncerncentret og det mere driftsmæssige regionale led. Pas på med det - og pas på, at vi ikke bare har opbygget 6 konge- eller dronningeriger.

Man er nødt til at få helhed i organisationen - det er yderst vigtigt for organisationen, og så må vi i den kommende periode se på og have en holdning til, at størrelsen af enhederne imellem det centrale og det regionale niveau er i orden. En gang imellem kan det synes, som om hovedet er for stort i forhold til kroppen.

Tre på striben

Ja - den overståede kongresperiode har budt på fire skatteministre.

Jeg skal ikke her stå og give de enkelte ministre karakter - men jeg skal bare sige, at vi fra Dansk Told & Skatteforbunds side har kunnet samarbejde med alle ministrene, dog får vi lige vente med at drage den nye skatteminister ind i det - og alligevel tør jeg godt sige, at vi har det allerbedste grundlag, nemlig at vi gennem vedtægterne har slået fast, at vi er partipolitisk uafhængige.

Det er klart, at samarbejdet har været præget af, at forbundet har syntes, at det er uforståeligt, at vi har været og fortsat er i en nedskæringsituation - det behøver jeg vist ikke at sige.

På tilsvarende måde vil vi videregive vores synspunkter til den nye skatteminister, Thor Möger Pedersen - vi synes nemlig, at han og den nye regering har noget at leve op til.

Bedst kan undværes

Jeg står helt inde for, at vi alle i hovedbestyrelsen får gåsehud, når dette budskab rammer - uanset hvad, så bliver det aldrig rutine, at man skal igennem afskedigelsesrunder.

Vi var og er rigtig trætte af, at det skal være nødvendigt at gennemføre afskedigelser på et område, hvor man kan se, at ressourcer er en afgørende faktor for at løbe arbejdsopgaverne hjem.

Vi er rigtig, rigtig trætte af, at vores medlemmer skal lide. En afskedigelse er - uanset hvad, det værste, som man komme ud for.

Kom afskedigelsesrunden nu som en overraskelse for hovedbestyrelsen. Nej, er jeg desværre nødt til at sige. Og jeg kan bare henvise til kongressen i 2008, hvor vores budskab var, at vi fandt det uforståeligt, at vi pludselig kunne rekruttere over 400 medarbejdere.

Vi var af den klare overbevisning, at når vi kom i den situation, så var det netop rekrutteringen, som løb af sporet, fordi det blev en decentral proces, og at det på den måde blev til langt flere end de stipulerede 400 medarbejdere.

Vi sagde på daværende tidspunkt, at efter vores beregninger, så ville vi skubbe en pukkel af overtallige medarbejdere foran os, og at vi på daværende tidspunkt ikke kunne se ud over 2010 i forhold til, hvad der skulle ske.

Det er her, at jeg er nødt til at konstatere, at vi er i den branche, der hedder " hvad sagde vi". Ikke noget behageligt sted at være, og havde ledelsen da bare villet lytte på det tidspunkt, så ville vi måske kunne have koncentreret os om at få snakket om kompetencerne, og hvilke kompetencer vi havde brug for - nemlig faglige kompetencer. Det skal jeg vende tilbage til - det med kompetencerne.

Jeg glemte i starten af dette emne at sige, at forbundet selvfølgelig tog klart afstand fra afskedigelserne, og lad mig bare understrege - at forbundet altid vil tage afstand fra afskedigelser.

Vi skulle jo igennem mange ting i forbindelse med denne afskedigelsesrunde, heriblandt afskedigelse af 2 tillidsrepræsentanter og 1 sikkerhedsrepræsentant på forbundets område.

Tilbage var så at tage sig af de medlemmer, som blev afskediget - en trist omgang. Som jeg sagde, så bliver det aldrig rutine. Der er for hver eneste af medlemmerne tale om noget meget personligt - og noget meget ubehageligt, og forbundet er da heller ikke helt færdige med at hjælpe afskedigede medlemmer, idet vi stadig har nogle sager, hvor vi er nødt til at overveje det videre for at se, om der er grundlag for at rejse sager.

Men uanset, hvordan og hvornår en afskedigelsesrunde kommer, så vil det altid efterlade et sår i organisationen - et sår, som efterlader et ar, og som til stadighed til blive husket.

At det efterlader bitterhed og frustration, det kan I se af det læserbrev, som var optrykt i det seneste nummer af Dansk Told & Skat. Et læserbrev, som allerede har givet forskellig respons, men særligt kendetegnende har henvendelserne gået på, at dette læserbrev ikke skulle være bragt, og at der var et

ordvalg i, som ikke var passende i medlemsbladet. Endelig har der været spørgsmål om, hvorfor indlægget ikke blev bortcensureret.

Til det er der bare at sige - sådan rent formelt, at læserindlæg selvfølgelig bringes, og endnu mere selvfølgelig, så bliver det også vurderet, om det opfylder betingelserne og ikke er vedtægtsstridigt. Vi har nemlig - på grund af indhold og ordvalg - afvist indlægget en gang, og anden gang blev der ændret visse upassende ord, således at indlægget endelig opfyldte formalia.

Vi giver jo ikke et læserindlæg karakter for det kunstneriske, idet det ikke tilkommer os at afsige dom - det lader vi være op til læserne.

Når vi alligevel beskæftiger os med læserindlægget under det punkt, så er det fordi, at vi synes, at læserbrevet er et klart udtryk for den situation, som man kommer i, når man afskediges - det giver kæmpe store frustrationer - og når det kommer ud, ja, så ser det ud som i læserbrevet.

Og lad mig slå fast - vi vil ikke udøve censur, men vi har med offentliggørelsen af læserbrevet heller ikke blåstemplet forfatterens synspunkter, som fuldt ud står for hans egen regning. I bagklogskabens lys burde vi nok have skrevet det som en kommentar til indlægget allerede i forbindelse med offentliggørelsen.

Og hvad byder så fremtiden på. Ja, vi ved det dybest set ikke, men vi har jo fra tid til anden hørt regionsdirektører udtrykke ordene - "hyr og fyr" og "hvis man ikke kan lide lugten i bageriet" - og hvad, der ellers er sagt.

Herudover ved vi, at der endelig er kommet et betydeligt fokus på kompetence - men nu i forhold til niveauer. Det vil sige, at man vil have vekslet niveau 1'ere til niveau 4'ere. Det gør sådan set ikke noget, men man bliver nødt til også at vurdere det i forhold til, hvad man rent faktisk laver - der må og skal være tale om en individuel vurdering.

Vi synes i forbundet, at det er nødvendigt og det eneste rigtige at investere i de nuværende medarbejdere - frem for at afskedige dem og samtidig skulle investere i langvarig oplæring af nye medarbejdere. - Dyrt og ikke venligt. Selvfølgelig er det ok at ansætte særlige kompetencer, men det er ikke forbudt at værdsætte nuværende medarbejdere.

På grænsen

Ja, en styrkelse af toldkontrollen har ellers været et must for såvel den blå side som den røde side. Allerede i 2008-finansloven så vi, at der blev afsat midler til at lave trafikreguleringen i Padborg - 10 mio. kr. var der afsat for at skabe forhold, som gjorde det noget lettere at foretage den nødvendige kontrol.

Og endelig blev der ved udarbejdelsen af finansloven for 2011 indsat en midlertidig styrkelse af mandskab med cirka 50 medarbejdere på grund af overtallighed og endelig etablering af kontrolfaciliteterne som nævnt i finansloven for 2008.

Da vi fik ny regering, så var det første budskab, at vi kunne skyde en hvid pind efter bygningerne - det var sådan set ok, idet forbundet hele tiden har været fremme i medierne med holdningen om, at ressourcerne var det vigtigste, når bare der er toiletfaciliteter og opholdsmuligheder.

Med statsminister Helle Thorning-Schmidts udmelding på hendes besøg i EU må vi nu konstatere, at vi ikke rigtig ved, hvad vej vinden blæser, idet vi ellers fra de første udmeldinger havde fået indtrykket af, at der fortsat skulle være en styrkelse af toldkontrollen - men mere i retning af baglandspatroljer, som det også er kendt i andre EU-lande.

Nu står vi altså tilbage med en usikkerhed, og der er kun al mulig grund til at fortælle politikerne, at en styrkelse er nødvendig. Og vores håb er, at det fortsat kan komme med i det udspil, der kommer via den nye regerings ændringsforslag til finansloven - vi håber, og vi håber ikke, at der ligger noget i Villy Søvndahls bemærkning om "de fire tykke toldere ved Kruså".

Det vil fremadrettet være forbundets målsætning, at vi får gjort befolkningen klar over, at vi i SKAT står for mottoet om at værne om sikkerhed og sundhed. Det er vigtigt at henlede opmærksomheden på, at vi kan være med til at holde narkoen nede, vi kan påse, at sundheden ikke udsættes for varemærkeforfalskning, dårlige fødevarer, terrorbekæmpelse - ja, kun fantasien sætter grænser - meget apropos. Men - en indsats ved grænsen kan være indgangen til sager på en lang række af SKATs områder - ikke mindst, når det gælder økonomisk kriminalitet, og det kræver ressourcer, og det vil vi kæmpe for at skaffe.

SKAT slukker stadig brande

I åbningstalen er der gjort meget ud af at fortælle, at bl.a. nedgangen i ressourcer har betydet, at vi i SKAT bruger rigtigt meget tid på at slukke ildebrande. I har hørt om, hvordan man flytter rundt på medarbejdere - som for eksempel på inddrivelsesområdet.

Når der dertil kommer, at man har lovet uændrede mål på trods af nedgang i ressourcerne, ja så ser det sort ud.

Siden den skriftlige beretning er kommet på gaden, så har Rigsrevisionen offentliggjort sin beretning omkring indsatsstrategien - også dette emne er behandlet i åbningstalen, men det er tankevækkende, at i den periode, hvor vi fra forbundets side i kongresperioden har været ude og fortælle om problemerne omkring indsats, så har vi fået ballade - tankevækkende.

Vi har altid fået at vide, at vi kom med forkerte tal, at vi overdrev problemerne, og at vi ikke var villige til at være med til at løse problemerne.

Intet har været mere usandt.

Forbundet har nemlig på en stille og rolig måde forsøgt at gøre opmærksom på, at man med de forhåndenværende ressourcer ikke kan nå alt - det er ikke muligt, idet vi bl.a. har henvist til de mange fejl, som virksomhederne laver.

Nu viser det sig igen, at vi kan sige - hvad sagde vi - og vi kan næppe bruge det til noget - andet end at fortsætte linjen. Tankevækkende var det jo også, at den tidligere direktør i et stort interview lagde kortene på bordet og sagde, at SKAT faktisk ikke var dimensioneret til et Danmark i nedgangstider.

Det underlige er, at lige siden han sagde det, så har det været nedgangstider i Danmark. Direktøren fik godt nok at vide, at han ikke måtte mene sådan, men vi tog i al fald for pålydende, at den mand, som har været med til at designe organisationen, at han også ved, hvad han snakker om.

Og der står vi så - eller stod vi. Hvad gjorde man så? Jo, det var her man satte gang i de mange projekter. Og jeg skal love for, at der er brugt mange kræfter på at etablere projekter - både regionale og centrale projekter.

Måske var det en meget god ide med de mange projekter, for det gjorde i al fald, at man kunne konstatere, at det måske ikke lige var vejen - mange projekter blev ikke færdiggjort, og på et tidspunkt blev det meddelt, at på grund af manglende ressourcer skulle ingen regionale projekter iværksættes - tankevækkende.

I forbundets hovedbestyrelse har vi intet imod projekter - det er en ganske udmærket arbejdsform. Men man må ærligt fortælle, at projekter ikke løser alt. Det løser nemlig ikke, at vi kan nå alt i forhold til de få ressourcer, som vi er - sådan er det bare.

Og det vil vi blive ved med at sige - øget indsats - som det bl.a. er proklameret af den nye skatteminister på det multinationale område - øget indsats kræver øgede ressourcer og nyrekruttering af faglige medarbejdere - og derfor fremlægger jeg bagefter hovedbestyrelsens forslag til en udtalelse fra kongressen.

Standardisering med problemer

SAC eller nu serviceboksen - lyder også som et mere positivt navn - er et centralt omdrejningspunkt for medarbejderne i SKAT og dermed også for forbundets medlemmer.

Lad os sige det med det samme - forbundet kan godt lide forenklinger og forbedringer - lettelser, det støtter vi helt og aldeles.

Men forbundets hovedbestyrelse må også forholde sig til, når medlemmer melder tilbage, at det er tungt og langsomt at starte en sag - og så skal man altid vente på, at der sker noget.

Når vi derudover må konstatere, at der også kan komme tjenestemandssager ud af tingene, så er vi fra forbundets side nødt til at fortælle medlemmerne om at være varsomme ved udfyldelse af afregningsbilag mv.

Vi er nødt til at sige til vore medlemmer, at de skal give oplysninger med omhu. Det skal man altid, men problemet er, at der kan gå endog meget lang tid, inden man får en tilbagemelding om, at man for eksempel har gjort noget forkert.

Og hvad så? Jo, så opstår problemerne, hvis ledelsen eller medarbejderne tilknyttet Serviceboksen synes, at en eventuel fejl har en sådan karakter, at man starter en tjenestemandssag op. Man kan så sige, at det jo ikke er noget i sig selv, hvis der ellers er hold i sagen.

Men, problemet er tiden - problemet er, at medlemmerne jo ikke går rundt og tænker på, hvad der sket for et år siden, hvor man sendte et eller andet af sted gennem Serviceboksen. Og på den måde stilles medlemmet dårligt, idet man ved, at manglende hukommelse ofte gør, at sagen kan falde forkert ud i forhold til medlemmet.

Dette er en problemstilling, som forbundet er nødt til at forholde sig til - og derfor er vi også nødt til at fortælle medlemmerne, at man skal være forsigtige. Man må i tvivlstilfælde huske at kommunikere med lederen - huske at notere op, så man kan huske. Det siger jeg ikke for at skræmme nogen, men vi er jo nødt til at tage vare på retssikkerheden for medlemmerne. Så pas på - forbundet vil følge udviklingen og tage den op med jer tillidsrepræsentanter.

Vi synes, at der er et specielt problem vedrørende Serviceboksen - og i den skriftlige beretning er emnet også nævnt, nemlig arbejdstid, og lad mig bare tage den sammen med de igangværende drøftelser om ændringen af fleksaftalen.

Arbejdstid er efter min mening noget af det sværeste, der findes. Det er blandt andet derfor, at det næsten altid er et emne på medlemsmøderne, og i takt med de ændrede arbejdsmetoder, så bliver arbejdstid mere og mere vanskeligt.

Forbundet så dette komme for over et år siden, og derfor har forbundets hovedbestyrelse også afsat to medarbejdere til at kulegrave området - hvad må man, og hvad må man ikke - hvad skal man, og hvad skal man ikke.

De ændringer i arbejdsmetoder, som jeg talte om, drejer sig blandt andet om flere aktioner på forskellige tidspunkter - gerne om aftenen og i weekend'er. Dette betyder, at der skal laves mange opgørelser mv. for at få lavet en arbejdstidsopgørelse for den enkelte.

Vi har jo alle set, at man har afskaffet "pizza-notatet", og vi har alle set, at der konstant bliver talt om, at der ikke er ret mange penge til overarbejde. Dette kombineret med, at vi klart har den opfattelse, at man via Serviceboksen nu får reglerne skarpet op. Er det så muligt?

Jo, det er det nok, men til gengæld ved vi også, at vi får minimumsreglerne. Det er sådan set også ok, fordi sådan er overenskomsten og aftalerne, men vi skal jo på den anden side også sørge for, at man får det, som man skal have. Og her tror vi, at det bliver svært.

Jeg er nødt til - på nuværende tidspunkt - at fortælle lidt om forhandlingerne om fleksaftalen. Det er nemlig sådan, at fleksaftalen - efter forbundets opfattelse - intet har med arbejdstid at gøre, og her er vi vel stødt på et problem, idet man gerne i den allonge, som man vil udarbejde til fleksaftalen, vil inkludere flere ting fra arbejdstidsaftalen.

Forbundet har en klar holdning - reglerne i arbejdstidsaftalen har intet med en fleksaftale at gøre, fordi en fleksaftale er en aftale, hvor man giver medarbejderen ret til at indrette sin arbejdstid så fleksibelt, at man kan få arbejdslivet og familielivet til at hænge sammen.

Og arbejdstid har en helt masse med dialog mellem medarbejder og leder at gøre. Man skal tænke på, at det er lederen, der kan beordre overarbejde, og det er lederen, der skal sige god for, at der er tale om merarbejde. Ganske vist er der også vedrørende overarbejde et begreb, der hedder, at man kan få overarbejde, hvis det har været nødvendigt - altså et vurderings spørgsmål.

Men, man skal altså have en dialog med lederen om, hvad det er for noget arbejde, som man udfører, for gennem fleksaftalen får man altså ikke overtidsbetaling. Det skal aftales med lederen, og derfor kan man ikke tage selv gennem fleksaftalen - husk det, og igen derfor har arbejdstid heller ikke noget med en fleksaftale at gøre.

Og lad mig så vende tilbage til udgangspunktet - forbundet synes, at det er svært at sætte regler i en serviceboks, når der er ting, som skal aftales fra gang til gang, og når der er noget, der ligger inden for en vurdering. Og endvidere, så bliver det endnu mere kompliceret, når der kan komme en sag ud af det...øv.

Fra forbundets side så håber vi, at vi kan lande det fornuftigt - så vi både har en aftale om flekstid og fornuft i arbejdstid, idet vi ellers bevæger os i retning af meget mere omlægning af tjenesten, og det kan ingen være glade for. En lokal arbejdstidsaftale i SKAT er måske en løsning.

Ikke mere om det. Vi er glade for, at vi har et fornuftigt samarbejde med ledelsen af Koncernservice, og det håber vi fortsætter - vi vil i al fald arbejde for, at de ting, som er i Serviceboksen, er ting, som giver et løft for SKAT, og sådan at det ikke bliver en hæmsko. Vi skulle nødt administrere os ihjel.

Festen, der aldrig kom

Dette afsnit om løn og overenskomstforhandlingerne er der redegjort godt og grundigt for i den skriftlige beretning, ligesom hovedsynspunkterne er nævnt i åbningstalen.

Vi vil derfor begrænse os til at sige noget om, hvad vi forventer os af fremtiden.

Jeg tror godt, at jeg kan love, at overenskomstforhandlingerne i 2013 får et forløb, hvor der heller ikke bliver plads til væsentlige generelle lønstigninger. Jeg kunne forestille mig, at hovedbestyrelsen vil have fokus på kompetenceudvikling og prøve at få midler til kompetenceudvikling ad overenskomstvejen.

Det bliver selvfølgelig også spændende at se, hvilken betydning serviceeftersynet får på de kommende overenskomstforhandlinger. Vedrørende ny løn er der ingen tvivl om, at forbundet vil være meget tvivlende - vi vil i de centrale forhandlinger se rigtige menneskepenge, idet vi er ved at være trætte af at være henvist til at få at vide, at der ikke bliver foretaget en opskrivning af skatteministeriets budget. Det sætter alle skakmat.

På tillægsfronten ønsker forbundet selvfølgelig at fortsætte linjen om at få så mange stillinger som muligt i specialist - og konsulentorganisationen.

Det er interessant at følge regeringens samlede finanslovsudspil, idet den nye regering jo har været ude at sige, at man vil lave genopretning på vores område. Denne genopretning skulle endda bestå i at finde penge til at få lønninger inden for visse områder til at matche de eksterne rådgivere. Vi får se, hvordan det går med dette løfte.

Ja, det er ikke uden grund, at afsnittet om løn fik overskriften "Festen, der aldrig kom".

Ny lønpolitik for chefer

Der er stadig igangværende forhandlinger omkring udfyldelse af rammen vedrørende aftalen om ny lønpolitik for chefer.

Der kan ikke gives mange informationer på nuværende tidspunkt.

Men det kan klart siges, at et af kerneområderne i fremtiden er at få gjort op med den forskel, der er mellem overenskomstsansatte og tjenestemandsansatte afdelingsledere. Det er godt nok ikke godt - og ærgerligt, at vi ikke fik det i orden ved overenskomstforhandlingerne.

Faglighed og kompetence

I de forløbne tre år har der fra forbundets side vedrørende kompetence virkelig været tale om et fokusområde. Forbundets hovedbestyrelse har således prioriteret kompetence som en topprioritet, og derfor har der været afsat næsten et årsværk på området, ligesom forbundets næstformand i perioden har haft emnet som ansvarsområde.

Vi er i forbundet glade for, at vi var så fremsynede, at vi satte alle kræfter ind på emnet - og jeg synes, at vi med lidt stolthed kan sige, at vi på området vedrørende diplom i skat har nået vores mål - nemlig at få lavet en så spændende uddannelse, som vi ved, at der bliver efterspørgsel efter - både fra SKATs side og fra erhvervslivets side. Og så er vi selvfølgelig glade for, at den er omfattet af forbundets overenskomst.

Som sådan har vi således fået styr på grunduddannelsen, men det er om noget lige så vigtigt, at der også er efteruddannelse - eller kald det bare kompetenceudvikling. Jeg kan bedre lide at kalde det en jobforsikring - tiderne taget i betragtning.

Jeg skal ikke udelukke, at I nu vil sidde med en fornemmelse af, at I har hørt det før, men på den anden side, så er det altså nødvendigt at sige det igen og igen - for det er grundlaget for at bevare såvel jobbet som at kunne deltage i jagten på tillæg. Det er hjælp til selvhjælp.

Og dermed holder den målsætning, som vi vedtog på kongressen i 2008, nemlig at der skal være mulighed for, at alle medlemmer får efter- og videreuddannelse, så man løbende udvikler kompetencer - og dermed bliver i stand til at løse fremtidens opgaver. Kan I høre, hvor meget det lyder af jobforsikring og bevarelse af markedsværdi. Det er vigtigt - og vi tror faktisk, at det bliver mere vigtigt.

Derfor opfordrer vi jer tillidsrepræsentanter til at få medlemmerne til at bringe sig selv i spil til efter- og videreuddannelse. Og det er ikke forbudt at sige, at man skal have fokus på metodefag, faglighed og personlig udvikling. Det lyder af meget, og mange bliver trætte, men så er det blandt andet jeres job som tillidsrepræsentanter at opmuntre til dialog mellem ledere og medlemmer - og tag gerne selv en snak med medlemmerne.

Få medlemmerne til at tænke stort - hvor vil man være i 2015, og så tage sine ønsker med til afdelingslederen.

Ja, I har hørt det før, men i den kommende kongresperiode vil vi blive ved med at opfordre til det - for det er noget med at tage springet og få investeret i sig selv og ikke mindst at få sat ønskerne op. Jo, jo - siger I så, men jeg skal producere, og min afdelingsleder vil ikke sende nogen på uddannelse.

Jo, han vil - og hvis han ikke vil, så skal man som medlem og tillidsrepræsentant sørge for, at man løbende har samtaler med lederen og tillidsrepræsentanten, så der bliver lagt maksimalt tryk på - for også afdelingslederen har en interesse i, at han eller hun kan få løst opgaver - både nu, men så sandelig også i fremtiden.

Og man må gerne ringe til Marianne og Anette, hvis der er noget som helst, som man er i tvivl om - både i relation til realkompetencer, mål, muligheder, råd og vejledning. For vi vil nemlig gerne sikre medlemmerne fortsat udvikling.

Det vil være vores fokus på kompetenceområdet i den kommende kongresperiode.

Retten har talt

Forbundet har i den forløbne kongresperiode brugt advokatbistand til en række sager, ligesom forbundet også har anlagt flere sager ved domstolene.

Der bliver ikke en grundig gennemgang af de enkelte sager - sådan er det med enkeltsager - men man kan generelt sige, at de vanskeligste sager er de sager, som for tjenestemandssområdet drejer sig om passende eller ikke passende stilling. Man kan sige det på den måde, at vores medlemmer i højere og højere grad må finde sig i andre stillinger.

Hvordan det så forholder sig fremadrettet, når vi i højere grad hører afskedigelsesbegrundelser, som går på, at man får en højere løn end stillingens indhold berettiger til - det må vi juridisk dyrke i den kommende tid.

Men fra hovedbestyrelsen side er det vigtigt at understrege, at forbundet er der for medlemmerne, når de kommer i en ubehagelig situation. Og jeg er glad for at kunne sige til kongressen, at de sager, som forbundets sekretariat behandler, og som hovedbestyrelsen i flere tilfælde tager stilling til videreførelsen af, i alle tilfælde indeholder en stor tak til forbundet for den opbakning, som forbundet giver medlemmerne.

TR-struktur på slankekur

Ændringen af tillidsrepræsentantorganisationen i SKAT var vi inde på i åbningstalen.

Men det er værd at understrege for jer som tillidsrepræsentanter, at den nærmeste tid er vigtig. Den er vigtig, fordi I skal etablere gode kontakter - først og fremmest til medlemmerne, men også til de ledere, som I har den daglige kontakt til.

Foran os ligger i 2012 en evaluering af hele tillidsrepræsentantstrukturen, og det er derfor vigtigt, at I får meldt ind til forbundet, hvad I oplever. Jeg har allerede hørt, at der findes ledere, som ikke vil snakke med de lokale tillidsrepræsentanter, men som kun vil snakke med koordinatorene.

Det er vigtigt for hovedbestyrelsen at understrege, at vi får besked om sådanne erfaringer omkring tillidsrepræsentantorganisationen, så vi står bedst muligt rustet til evalueringen. Og der skal heller ikke være nogen tvivl om, at forbundet vil kæmpe for, at vi beholder den nuværende tillidsrepræsentantorganisation, for det må nu en gang være sådan, at det enkelte medlem kan bede om at blive repræsenteret af den tillidsrepræsentant, som vedkommende gerne vil repræsenteres af - og det vil i langt de fleste tilfælde være af den lokale tillidsrepræsentant.

Men lad det være slået fast - vi kender de situationer, der kan komme på tale, men vi vil gerne høre dem fra jer.

I hovedbestyrelsen ved vi godt, at der er nok at se til, men vi glæder os over det arbejde, som bliver gjort på tillidsrepræsentantopgaven. Tak alle sammen.

Faglige udvalg

I den skriftlige beretning er der for forbundets udvalg optrykt mål for den kommende kongresperiode.

Vi er i hovedbestyrelsen overbevist om, at arbejdet i de faglige udvalg er nødvendigt for at være på omgangshøjde med det, som sker på det faglige område. Det er i høj grad nødvendigt, fordi ændringer på de faglige områder har stor betydning for arbejdstilrettelæggelsen og dermed for det enkelte medlem.

En nyskabelse i relation til udvalg er forbundets Indsatsudvalg. Udvalget skal koordinere de forskellige områder i de forskellige udvalg, og opgaven er at have øget fokus på indsatsområdet i relation til at få gjort politikerne opmærksomme på, at det faktisk godt kan betale sig at investere i SKAT - men der skal tal på bordet.

Udvalget vil også se på den forebyggende del - altså den del, der tidsmæssigt går lidt tættere på specielt virksomhederne. Vi har i den forbindelse fokus på, at virksomhedsregistreringen skal tilbage til SKAT for at danne helhed og for at få stoppet kriminelle i opløbet ud fra synspunktet om, at vi kender kunderne i butikken.

Derudover vil udvalget se på finanslovsforhandlinger, kvartalsrapporterne til Folketingets Skatteudvalg og endelig et forsømt område som regelforenkling.

Det skulle ikke gerne betyde en overlapning i forhold til de nedsatte udvalg - og det er da heller ikke tilrettelagt således. De hidtidige udvalg skal gå ned i dybden af det faglige på hvert område.

Arbejds miljøudvalget

Vi har rundt om i teksten nævnt nogle af de områder inden for arbejdsmiljø, som forbundets arbejdsmiljøudvalg vil skulle tage sig af i den kommende kongresperiode.

Derudover er der i den skriftlige beretning nævnt de første ting, som arbejdsmiljøudvalget skal tage sig af i den kommende kongresperiode.

Men det er jo også op til jer at komme med områder, som arbejdsmiljøudvalget skal beskæftige sig med. Vi håber, at I vil komme med de forhold, som i en stadig mere effektiv organisation indvirker på arbejdsmiljøet. Men det er lige så vigtigt, at vi har medlemmerne med os, for hvis der på et område skal være undersøgelser, så ved vi også, at medlemmerne er meget i mod undersøgelser - så sørg endelig for opbakning til at beskæftige sig med gode emner.

Et lille kig i navlen...

Vi har fra hovedbestyrelsens side ikke noget at tilføje i forhold til den skriftlige beretning - men vi vil bare sige, at hovedbestyrelsen løbende vurderer på fremtiden. Og vi tror og håber på, at vi også i de næste tre år kan være der for medlemmerne - og at vi kan bevare et fornuftigt serviceniveau - selvfølgelig på den faglige del, men også på den lille smule goder, som er til rådighed.

Slut

Og så er den mundtlige beretning ved at være slut - vi håber, at vi nåede godt rundt om emnerne - og vi ser frem til en forhåbentlig godkendelse af hovedbestyrelsens indsats i de forløbne tre år. Jeg tillader mig her til sidst at sige en stor tak til hovedbestyrelsen for en travl periode, for et godt og konstruktivt samarbejde og også for, at vi fungerer godt sammen. Det er en stor fornøjelse at holde hovedbestyrelsesmøder. Nu skal jeg ikke omtale disciplinen i denne sammenhæng, men bare sige, at vi har det godt.

Og så vil jeg gå videre med udtalelsen fra kongressen.

Vi vil lægge op til en udtalelse fra kongressen, for nu kan det jo være lidt mere aktuelt, når ministeren ikke kommer. Udtalelsen lyder sådan her:

Udtalelse

Det betaler sig at investere i Skatteministeriet

Skatteministeriet er et helt centralt omdrejningspunkt for aktiviteterne i den offentlige sektor i Danmark. Så godt som 100% af de indtægter, som skal finansiere det offentlige forbrug i andre ministerier, regioner og kommuner, går gennem Skatteministeriet.

Siden etableringen af SKAT i 2005 har det været et overordnet mål at etablere en effektiv administration, der bygger på ensartethed og retssikkerhed – bl.a. gennem nye it-systemer, nye måder at arbejde på og markante rationaliseringer på personaleområdet. Meget er allerede nået – selvom vi stadig venter på de store it-systemer, som var en væsentlig del af grundlaget for at rationalisere og reducere personalet.

Men den store reduktion af antallet af medarbejdere har bl.a. haft den konsekvens, at Skatteministeriet på en lang række områder har været nødt til at prioritere indsatsen. Det har bl.a. betydet en forkert indsats i forhold til kontrol af landets virksomheder. Til skade for ensartethed og retssikkerhed – og til ugunst for virksomhedernes indbyrdes konkurrence.

Dette bliver bl.a. bekræftet i Rigsrevisionens "Beretning til Statsrevisorerne om SKATs indsatsstrategi (II)" fra september 2011. Her retter Rigsrevisionen i særlig grad kritik i forbindelse med omfanget af SKATs indsats rettet mod virksomhederne.

Særligt S og SF har flere gange peget på, at der burde tilføres flere ressourcer til Skatteministeriet.

Sidste chance for at gøre noget er ved fremsættelsen af regeringens finanslov for 2012, idet regeringsgrundlaget ikke nævner noget om øgede ressourcer til Skatteministeriet.

Dansk Told & Skatteforbunds kongres skal derfor appellere til skatteminister Thor Möger Pedersen og til den samlede regering, at der i finansloven for 2012 sker en reel tilførsel af ressourcer til Skatteministeriet. For at undgå masseafskedigelse, for at skabe grundlaget for nyrekruttering til SKAT og sidst – men ikke mindst – for at sikre, at Skatteministeriet kan gøre en ekstra indsats for at være med til at lukke hullerne i de offentlige kasser.

Der er brug for en målrettet og fremadrettet rekruttering til løsning af de faglige opgaver i SKAT. Derfor bør der rekrutteres nye medarbejdere med målrettede, faglige kompetencer - Diplom i Skat.

Der er brug for flere ressourcer til at klare opgaven med de multinationale selskaber, til inddrivelse og indsatsen mod økonomisk kriminalitet - og for at rette op på kritikken fra Rigsrevisionen.

Indsatsprojekter i SKAT viser allerede, at afkastet kan være helt op til 16 gange de lønkroner, der er investeret i dem.

Det betaler sig at investere i Skatteministeriet. Til gavn for velfærd – og til gavn for underskuddet i de offentlige kasser og ikke mindst til gavn for fair konkurrence for de virksomheder, der betaler det til SKAT, som de skal."

Sådan lyder udtalelsen. Og så vil jeg sætte mig ned og overlade ordet til dirigenten.

Dirigenten

Tak til Jørn – der bliver mulighed for applaus senere. Nu er det sådan, at der er en pause, før kongressen genoptages, men inden da kan I jo gå og tænke over forskellige ting. Vi skal så debattere åbningstalen, vi skal debattere udtalelsen, og vi skal debattere den mundtlige og den skriftlige beretning. Og så kan det være en god idé at forberede sig og kigge på forretningsordenen, så man finder ud af, hvad man vil sige. Der skulle ligge sedler på bordene med "Jeg ønsker ordet", og dem kan man så lægge heroppe på bordet. Så vil vi tillade os at sortere i dem, så vi får debatten i den rækkefølge, som vi skal have den, og sådan at det bliver en fornøjelse for os alle sammen.

Mødet afbrydes og genoptages kl. 14.30.

Dirigenten

Så er vi klar til at kaste os ud i en omfattende og voldsom debat. Er der nogen, der ikke har nået at få afleveret deres sedler? Så synes jeg lige, at vi skal snakke om, hvordan det her skal foregå. I har før pausen

fået uddelt åbningstalen og forslag til udtalelse, og så har I også fået en liste over hovedemnerne. For at debatten kan forløbe planmæssigt, så vil jeg tillade mig at dele den op i nogle hovedemner, nemlig først den skriftlige beretning herunder oplæg fra DTS's udvalg, så er der den mundtlige beretning med forslag til udtalelse, og så er der så åbningstalen.

Og når vi så skrider til afstemning, skal jeg nok forklare, hvordan afstemningen skal foregå. Der er nogen af delene, som kun cheferne skal stemme om, der er nogen af delene, som alle kan stemme om, og så er der nogen af delene, som alle undtagen cheferne kan stemme om. Og det skulle nødtigt gå galt.

Jeg kan sige, at vi har fået indtegnet to talere. Er der nogen, der brænder inde med en seddel, eller er der nogen, der ikke har kunnet finde sedlen. Ellers vil jeg tillade mig at indkalde dem i den orden, som de er blevet indtegnet. Og den første taler er Kirsten Islund fra Kundecentret i Ribe, og hun vil tale om emnet tillidsrepræsentanter og tidsforbrug.

Kirsten Islund, Kundecenter Ribe

Jørn, du har nogle gange nævnt den fokus, der er på tillidsrepræsentanternes tidsforbrug, og jeg synes, at det virker meget ensidigt, som om at det kun er tillidsrepræsentantens ansvar, at han bruger tid på sit job. Jeg synes faktisk, at der er flere sider af den sag. Det er min erfaring, at hvis vi ser tillidsmanden et sted, hvor tingene fungerer som de skal, og hvor ledelsen informere det, de skal, og hvor den er i dialog med medarbejderne, så lander der ikke ret mange sager på mit bord.

Men hvis jeg er tillidsmand et sted, hvor ledelsen ikke fungerer, hvor man glemmer at informere, og man glemmer at være i dialog med medarbejderne, så kan man jo bruge oceaner af tid på at rede trådene ud. Så når man se på, at tillidsmanden bruger tid, så kunne det jo være et signal om, at det var ledelsen, der skulle til at være fokus på i stedet for tillidsmanden. Tak.

Dirigenten

Jørn, vil du svare, eller vil du vente og se, hvad der ellers kommer? Næste indtegnede er Kim Andersen, som vil tale lidt om tillidsmandsstrukturen. Og det er også en kommentar til åbningstalen.

Kim Andersen, Told København

Sammen er vi stærke.

Sammen er vi stærke, ja men mod hvem.

Er det medarbejderne, der er stærke mod afdelingslederen, eller er det organisationerne mod ledelsen, eller er det SKAT og organisationerne mod politikkerne.

Ja, associationer er der sikkert nok af. Sammen er vi stærke.

Jeg har nu et andet opråb eller bøn til hovedbestyrelsen, og det går på de landsdækkende koordinatore – eller de landsdækkende enheder, om man vil.

Jeg er f.eks. valgt som tillidsrepræsentant for Told i København, og da direktøren i Told/Orla Riishede sidder i København, så er jeg valgt som koordinator på landsplan i Told. Men faktisk så er vi kun to toldere, der er tillidsrepræsentanter for Told, så det giver selvfølgelig nogle udfordringer, fordi der sidder kolleger rundt om i landet. Der er selvfølgelig TR'er i Told, men de sidder i Indsats. Der er Told Told, og der er Told Indsats.

Derfor er min bøn til Hovedbestyrelsen, at man melder nogle kontaktpersoner ind til de landsdækkende enheder, medmindre at kontakten direkte skal gå til Hovedbestyrelsen, som sikkert har nok at lave.

Sammen er vi stærke, så glem endelig ikke de landsdækkende kolleger derude.

Noget helt andet er, at jeg godt vil have jer med i et eksperiment.

Jeg ved, at der er tradition for, at der bliver lavet en fremragende sang af Flemming Hansen, og at hver fugl synger med sit næb.

I skal nu ikke synge nu, men I skal have dagens måske første power nap på små 5 minutter, så I må godt finde en behagelig stilling i jeres stol, hvis I er friske. Det er givet godt ud, skal jeg lige sige – det er 5 minutter, og efter sådan en god omgang frokost, kan det anbefales. Find en god stilling i jeres stol, luk øjnene og tøm hovedet for tanker, de negative væk med dem. Prøv det!

Så skal I høre en lille fugl synge her.

Og så brød Kim Andersen ud i sang: En sang til os alle.

Og til dem, der havde lukket øjnene. I må godt åbne øjnene igen, og det er tilladt at strække sig.

Sammen er vi stærke.

Tak skal I ha.

Dirigenten

Tak til Kim.

Så har vi den 3. og sidste indskrevne taler, og det er Yvonne Blankenborg.

Yvonne Blankenborg, Skattecenter København

Jeg er fra SKAT i København, Indsats, og jeg sidder i Inddrivelsen. Jeg vil høre lidt om flekstidsaftalen, og jeg ved, at jeg taler på rigtig mange medlemmers vegne. Vi har jo haft den ordning, og jeg betragter den som et gode, at vi måtte have 200 timer på fleksen. Det må vi så ikke mere. I hvert fald har nogle ledere i København allerede meldt ud, at saldoen skal ned på 50 timer. Og det er godt nok noget af en forskel, og jeg mener, at det her skal vi kæmpe noget mere for. Jeg siger det her til Hovedbestyrelsen, at jeg håber, at I kæmper for, at vi får en rigtig god aftale, og vi ikke skal ned på 50 timer.

Jeg har så hørt noget om måske 74 timer, men jeg synes jo, at det kan godt være, at vi skal gå ned, men jeg synes jo også, at I kan gå op. For vi er gode nok, når der er mange opgaver, der skal løses, og nogle gange er der noget, der skal nås. Og så synes jeg, at vi gør en ekstra indsats, og så må der også godt være et gode ved siden af, og det er altså den fleksaftale, som vi har. Så ved jeg godt, at der er nogen, der siger, at den er dyr at have, hvis man bliver fyret. Men jeg synes, at her må I virkelig på banen.

En anden ting, jeg også godt vil nævne, er værdibaseret ledelse – det skal altså tilbage. Det må være sådan, at de her ledere godt må bestemme noget. Jeg synes, at ind imellem er de lidt hæmmede af, at en eller anden stor farmand har sagt et eller andet, så skal de i hvert fald ikke brænde deres egen et vist sted. Men vi skal tilbage til, at vi har værdibaseret ledelse, og at de ledere tør. Jeg har nogle gange stillet mig selv det spørgsmål, at hvorfor skal man være medlem af en fagforening, men det skal man, fordi der sker rigtig mange gode ting. Men vi skal have nogle succeshistorier, og det håber jeg, at vi får med værdibaseret ledelse, men også med flekstidsaftalen. Og når man nu ikke kan få så meget i lønningsposen, så kunne det være, at I skulle arbejde for, at man måske får nogle bløde gaver. Jeg ved godt, at ikke alt bliver gjort op i kroner og ører, men det kunne jo godt være, at der var en lille gulerod. Førhen var der noget for seniorer, men det er altså ikke meget, man ser til det. Så der var også nogle muligheder for at gøre noget godt.

Det var ordene, og så håber jeg, at vi får at fortsat godt møde.

Dirigenten

Det kalder selvfølgelig på et svar, men Jørn, du vil gerne vente lidt endnu, så vi tager lige en til indtegnet, og det er Tom Helgesen, der skulle tale om TR-struktur.

Tom Helgesen, Økokrim, Århus

Jeg er i den heldige situation, at jeg sidder fysisk i én region, men hører organisatorisk til en anden region. Hvis jeg i starten af mit indlæg kommer med nogle angreb, så er det ikke personligt mod de pågældende, så jeg kan ligeså godt sige undskyld med det samme til Jan og Svend Erik. Sådan er det ikke ment.

Jeg kom til i T&A nr. 2 at udtale mig om, at det var en udemokratisk forening, og jeg ved ikke, om den smuttede igennem uden censur, men den blev ikke desto mindre trykt. Formanden var også så venlig at komme med en tilbagemelding direkte i bladet. Der overvejede jeg, om jeg skulle fare i blækhuset med det samme, men jeg valgte, at det fik jeg jo nok en anden lejlighed til at berigtige på. Fordi formanden skriver nok så pænt der, at der var nogle faktuelle fejl, bl.a. det, at et medlem i en landsdækkende enhed uden for den organisatoriske enhed godt kan vælges til formand. Ja, det ved jeg da godt, og det var i øvrigt fuldt bevidst, at jeg skrev, at det kunne man ikke. For i min begrebsverden er man ikke formand, hvis ikke man kan sidde og repræsentere sine medlemmer i det RSU, hvor man rent geografisk hører hjemme. Det er ikke tilfældet i dag, og det er uanstændigt fra vores ledelses side, at man ikke vil acceptere, hvad vores medlemmer har valgt som tillidsrepræsentanter i vores organisation. At man lige pludselig kommer og siger, at når det gælder det lokale, så vil man ikke acceptere det. Så må I finde noget andet. Det betyder i det midtjyske, at vi har ikke mindre end to regioner, som ikke kan være repræsenteret i RSU. Det er ikke i orden.

Når vi så vender det om – hvad var det egentlig, at min kritik gik på? Det var valget af TR'er, herunder valget af koordinatorene i den landsdel, hvor man så organisatorisk hører hjemme. Der er det jo sådan, at jeg har ingen mulighed for at vælge, om jeg nu vil have Jan som formand. Ikke desto mindre er det Jan, der skal forhandle alle mine forhold i relation til Kirsten Otbo. Det er jeg selvfølgelig ikke tilfreds med. Yderligere har jeg heller ingen indflydelse på eller mulighed for at vælge, hvem jeg vil have i min søjle som koordinator. Det udpeger man i det lokale område. Hvis nu man havde muligheden for at vælge mellem dem, der var valgt rundt omkring, men det kræver, at man bliver valgt som TR'er.

Og så kommer vi til det spørgsmål, som allerede blev nævnt fra Told's side. Det kan nogle gange være utroligt svært, hvis man sidder ude i landet i en lille enhed – 10-15 mennesker, at blive valgt ind som TR'er lokalt. Det er meget op ad bakke, hvis man sidder i en landsdækkende enhed i det hele taget at kunne komme ind i systemet. Hvorfor er jeg her så selv, er der straks nogen, der vil skyde mig i skoene. Det var ren nød – der var ikke andre. Og det er jo så det problem, at vi også kan komme ud for i TR-sammenhæng.

Midtjylland er meget speciel, og det er, at de TR'er, der er valgt i Midtjylland, de er for 37 % vedkommende valgt ind i det geografiske Midtjylland, men de hører organisatorisk til i andre landsdækkende enheder. Så vi har helt specielle problemer, hvad det angår i Midtjylland. Til gengæld må jeg så sige, at i min organisatoriske kreds er der 40 % af medlemmerne, der tilhører de landsdækkende enheder, og der har man valgt én repræsentant. Godt klaret, Jan.

Det eneste, jeg kan sige om repræsentation, der er, at man er nødt til, når man skal reorganisere vores struktur eller overveje den på ny, at sige, hvor mange medlemmer man repræsenterer inden for søjlen, og at man så uddeler TR'er i forhold til det medlemsunderlag, som den enkelte repræsenterer. Det er ikke et spørgsmål om, at vi skal have flere end de 106, men det kan blive et spørgsmål om, at der måske skal være en lidt anden fordeling. Ja, er der så nogen, der siger. Det kan måske så betyde, at der måske er nogle enkelte steder, at man geografisk kommer til at være uden TR. Som jeg ser det i dag, er den risiko meget minimal. Og jeg vil i samme forbindelse stille spørgsmålstegn ved, om det er mere berettiget, at man i en lille geografisk enhed på forhånd er sikret to kredsbestyrelsesmedlemmer, hvor man i en landsdækkende enhed med mere end det dobbelte antal medlemmer alene er sikret ét medlem i kredsbestyrelsen. Det finder jeg ikke rimeligt.

Det sidste, og det er nok måske det mest provokerende, det er: lokalafdelingerne – er der basis for dem? Der er flere af vores lokalafdelinger i dag, der består af formand og næstformand. Så er der flere lokalafdelinger, der består af en formand, en næstformand og et medlem. Det betyder, at efter et kredsbestyrelsesmøde kan formand og næstformand tage hjem og holde bestyrelsesmøde for det ene medlem, der ikke er medlem af kredsbestyrelsen. Det er ren og skær tidsspilde.

Hvis vi ønsker en professionel organisation, med de få antal TR'er vi er, så er det vigtigt, at alle TR'erne er briefet op omkring det aktuelle, og det kan man kun være, hvis alle sidder med i kredsbestyrelsen. Når alle sidder med i kredsbestyrelsen, er der ikke basis for, at man har en lokalbestyrelse. Man kan stadigvæk foretage valget måske lokalt, det skal jeg lade være usagt, men en egentlig lokalbestyrelse er der overhovedet ikke basis for. Og det er i øvrigt understøttet af, at der ikke er nogen af lokalafdelingerne, der har økonomi, og i min begrebsverden: hvad er en forening uden økonomi? Nul og niks.

Tak for ordet.

Dirigenten

Ja, tak til Tom. Er der flere, der ønsker ordet, inden jeg giver det til Jørn? Det synes ikke at være tilfældet, så du får lov til at svare.

Jørn Rise

Jeg tror, at jeg vil starte i kronologisk rækkefølge. Kirsten Islund, tak for de ting, du sagde omkring TR'er og tidsforbrug. Det er jo rigtigt, når du siger, at der bliver snakket meget om tillidsmandens ansvar. Når der bliver det, så vil jeg godt sige, at det sådan set i relation til at få gjort basis i orden – få gjort grundsubstansen i orden, sådan at vi i det videre kan tage sager op i forhold til ledelsen centralt, hvis der måtte opstå problemer. Jeg synes, at det vil være mere irriterende, hvis man kommer til i situationer, hvor man i stedet må dadle tillidsmanden for, at der ikke er blevet lavet aftaler mv. Så du kan være helt rolig for, og det tror jeg også, at I kan mærke af behandlingen både i åbningstalen og den mundtlige beretning, at det er et af vores fokusområder. At der så er eller kan være indikationer for, at der måske er ledelsesproblemer, det ved vi jo alle sammen. Du om nogen ved jo, at sådan kan det være tilfældet fra det sted, hvor du er.

Jeg vil da også sige, at sådanne sager, hvor der er problemer, og hvor vi har problemer i forhold til, at ledelsen må træde ud, er jo ofte sager, som vi har nævnt tidligere, og her ryger vi jo ind i enkelt-sager, og det er jo ikke dem, som vi tager frem ved de her lejligheder og fortæller om. Men der er fokus på det her, og det vil der alt andet lige også være al den stund, som jeg sagde i en af talerne, at ledelsen jo også er sammensat som et repræsentativt udsnit af befolkningen, så sådan må det være. Men tingene er noteret.

Kim, tak for sangen, det var flot. Jeg kan jo alene glæde mig over, at du nu er tilknyttet Toldudvalget. Dog vil jeg gerne henstille til, at det ikke går op i sang det hele. Men power nap i Toldudvalget er OK. Du var også inde på de landsdækkende enheder, og jeg tror, at jeg vil gemme det svar, til når jeg svarer Tom.

I stedet vil jeg bevæge mig over til dig, Yvonne. Flekstidsaftalen. Ja, på en eller anden måde skal vi jo have skruet den flekstidsaftale sammen. Jeg tror, at vi forhåbentlig har nået det punkt i forhandlingerne, hvor man godt kan se, at der ikke er brug for at lave en ny flekstidsaftale, men hvor vi alene koncentrerer os om at lave en alonge. Og det er klart, at det er her, hvor ledelsens synspunkter omkring antallet af timer kommer ind. Og du ramte jo endda det rigtige antal timer, nemlig 74 timer. Det er det, der er lagt op til både på plus og på minus. Og der er i den verden alle mulige forskellige holdninger til, om det nu kan være rigtigt, at man kan have op til 74 minus timer, og at man måske har for lidt i 74. Det er et enormt svært område, for når vi er ovre i plustimer, så kan forbundet godt have en interesse i, at man ikke har alt for mange plustimer, fordi der også i det kan ligge en beskyttelse af, at den pågældende ikke arbejder for meget og ikke stresser for meget. Så der kan være nogle synspunkter, der kan tælle i den retning.

Når det kommer til spørgsmålet om - som det har været udtrykt fra ledelsens side - at kommer man over de 74 timer, så vil man meget gerne fra ledelsens side sige og ønske indføjet, at antallet af timer ud over 74 jo bare kunne skæres og bortfalde. Den situation bryder vi os ikke om, og det tror jeg, at ingen af organisationerne gør. Men som sagt, der er forskellige ting, og jeg håber, at vi lander på noget fornuftigt.

Omkring det du sagde med de 50 timer – lad det bare være sagt meget tydeligt, at det nævnte vi på HSU-mødet, at vi da forhåbentlig kunne slutte ud af de aftaler, vi har, at vi for nærværende har en aftale, hvor der står 200 timer. Jeg vil sige det på den måde, at der ikke var nogen fra ledelsen, der talte imod det synspunkt. End ikke din regionsdirektør sagde noget om, at det havde man indført i København. Det er bare at gå til ham og sige, at han vel godt kan huske behandlingen i HSU, så han må gemme ønskerne lidt. Selvfølgelig kan der altid være dialog om tingene, men man kan jo ikke bare indføre en generel regel på det felt. Det tror han jo nok, at han kan.

Tak for ordene du sagde omkring at vende tilbage til værdibaseret ledelse, og jeg tror, at situationen omkring København er vendt, om jeg så må sige. Jeg er sådan set enig med dig i, at det kunne være dejligt at få en succes, og jeg kan godt sige dig, at vi stræber efter, at hvis ikke vi kan få flere lønkroner, så må vi se, om vi kan komme igennem nogle bløde gaver. Men det er svært. Jeg tror også, at vi sagde det fra hovedbestyrelsens side i den mundtlige beretning, at der er blevet et hårdere og skarpere miljø at være i.

Så vender jeg mig over til dig, Tom, og tager det omkring koordinatorene på Told med. Her er du jo inde på noget af det, der rammer lige ned i den hårde diskussion omkring tilblivelsen af TR-organisationen og i øvrigt den ændring, der blev lavet som følge af, at vi skulle have en ny TR-struktur. Det er jo heller ikke sådan, at vi ikke har diskuteret det her. I Århus på medlemsmødet diskuterede vi meget indgående de her problematikker, og det fik det udfald, at jeg lovede, at vi tog det op i hovedbestyrelsen. Og vi har i hovedbestyrelsen haft en god drøftelse af det, hvor vi har vendt situationen.

Der, hvor man kan sige, at vi er endt, det er, at flertallet i Dansk Told- og Skatteforbund fortsat går ind for nærhedsprincippet. Og nærhedsprincippet kombineret med det antal tillidsrepræsentanter, som forbundet fik i den tillidsmandsaftale, der er lavet med SKAT, det blev jo de 106. Og det var her, hvor hovedbestyrelsen sagde, at her kommer vi altså i karambolage med, at man ikke bare kan tilføje og tilføje. Så der står vi. Og det er ikke en ond vilje til ikke at se og forstå problematikken og tallene, som du her har redegjort for, men bare fra min side en konstatering af, at loddet er altså faldet anderledes ud. Og det er da mit håb, at vi jo til stadighed kan snakke om det her, og derudover så skal vi også have evalueringen fra ledelsen af strukturen, og så må vi se, hvad vej vinden blæser. Men for nærværende er der kun det at sige, også til Kim, at sådan ser tingene og verden ud nu, for det er jo sådan, at flertallet bestemmer. Så jeg vil begrænse mig til at sige, at nærhedsprincippet stadig er gældende, og det var det, der blev konklusionen i hovedbestyrelsen. Sådan er det.

Dirigenten

Efter dette overbevisende indlæg, så har Jan Magnusson indtegnet sig, og hvis der er flere, der vil have ordet, så er der tid til at melde sig nu.

Jan Magnusson, Høje Taastrup

Tak for ordet. Ja, nu var Toms indlæg jo direkte adresseret til mig, og det foranledigede mig til at gå herop. Jeg ved godt, at Tom sagde det med et smil, så der er ikke så meget ondt der. Du ved jo godt, Tom, at dem, der sidder i kredsbestyrelsen, det er dem, som er valgt som formand og næstformand i lokalafdelingerne. Og nu er det bare sådan, at der ikke er valgt nogen formand eller næstformand i Økokrim i Nordsjælland i de lokalebestyrelser, vi har der. Derfor har vi altså kun et medlem, og det er koordinatoren i vores

kredsbestyrelse. Du kan vist også huske, at jeg ringede til dig og spurgte, om du var villig til at stille op som koordinator, men sagde samtidig også, at vi havde Morten Dannemann, som jeg synes, gør det fortrinligt. Så vidt jeg husker, så valgte du at sige nej.

Så sagde du noget om økonomi i lokalafdelingerne. Jeg ved godt, at vi ikke længere har nogen kasserer, men sådan som vi praktiserer det i Nordsjælland, der har hver lokalafdeling sin egen konto, og vi fordeler skal nogle af midlerne til lokalafdelingerne. Nu ved jeg ikke, hvordan de gør i Midtjylland, det er jo der, at du er valgt.

Nu kan jeg sige, at jeg også selv er koordinator for en enhed, som jeg ikke selv sidder i. Det gør det endnu mere besværligt, det kan jeg godt love dig. Og jeg har spurgt den eneste, som jeg kender, der er valgt i Motor, om han kunne tænke sig det, men det kunne han absolut ikke. Så sådan er det. Det er jo vores lod, når SKAT vælger sådan en tumpet organisering. Det må vi alle leve med, og vi kan ikke gøre så meget andet. Tak.

Dirigenten

Kalder det på en kort kommentar? Det gør det ikke.

Så skal jeg spørge en sidste gang, om der er nogen, der ønsker ordet, for ellers så skrider vi til afstemning. Har du en sidste afrundende bemærkning, Jørn?

Jørn Rise

Jeg runder bare lige af inden kaffepausen med at bede jer om at udfylde det papir, som der ligger på jeres bord fra Tjenestemændenes Forsikring, for så bliver der trukket lod om gevinster i morgen.

Dirigenten

Nu gælder det om at holde ørerne stive, for det er sådan lidt specielt, det her. Vi skal stemme om to ting, nemlig udtalelsen og beretningen. Og beretningen er vi nødt til at dele op i nogle småpunkter.

Men med hensyn til udtalelsen, så vil jeg bede stemmetællerne Poul Tackmann og Ejnar Sindahl om at være klar.

Udtalelsen er enstemmigt vedtaget.

Så kommer vi til selve beretningen, som vi er nødt til at dele op. Jeg skal sige, at det er sådan, at man skal stemme enten ja eller nej, når det foregår ved håndsoprækning eller ved navneopråb – man kan altså ikke undlade at stemme.

Vi deler det op sådan, at det, der først stemmes om, er det, som kun chefkredsen og chefkredsens hovedbestyrelsesmedlem kan stemme om. Det punkt i beretningen, som det drejer sig om, det er Ny løn for chefer.

Dette punkt i beretningen er enstemmigt vedtaget.

Så har vi de punkter, hvor alle delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer, bortset fra chefkredsen, har stemmeret. Det gælder afsnittet i beretningen, som hedder Bedst kan undværes, og det gælder afsnittet, som hedder Festen som aldrig kom.

Disse punkter i beretningen er enstemmigt vedtaget.

Herefter er der tilbage at stemme om resten af beretningen, og her må alle stemme. Og det er så hele beretningen, bortset fra afsnittet om Bedst kan undværes, Festen som aldrig kom og Ny løn for chefer.

Resten af beretningen er enstemmigt vedtaget.

Så er der kaffepause indtil kl. 15.40. Velbekomme.

Kongressen blev genoptaget med en applaus for beretningen

Dagsordenens punkt 6 – Indkomne forslag

Dirigenten

Så genoptager vi kongressen, og vi er nu nået til punkt 6: Behandling af indkomne forslag. Der er ved fristens udløb indkommet 2 forslag, og det er begge forslag fra hovedbestyrelsen. Det første er forslag til ændring af Dansk Told og Skatteforbunds vedtægter vedr. udgivelsesfrekvensen for medlemsbladet Dansk Told og Skat. Det andet forslag er en bemyndigelse til forhandlinger med Seniorforeningen Told Skat om nærmere samarbejde.

Jeg skal høre, om der er bemærkninger til det, dvs. om der er nogen, der mener, at de har indsendt andre forslag og derfor undrer sig meget over, at det ikke er dukket op her på dagsordenen. Det ser ikke ud til at være tilfældet.

Så går vi videre til det første forslag. Og det er forslag til ændring af Dansk Told og Skatteforbunds vedtægter vedr. udgivelsesfrekvensen for medlemsbladet Dansk Told og Skat. Jeg giver ordet til forbundsformand Jørn Rise, som vil motivere forslaget.

Jørn Rise

Tak. På hovedbestyrelsens vegne er det mig en fornøjelse at kunne give forslaget til ændring af forbundets vedtægter et par ord med på vejen.

Forslaget drejer sig jo om udgivelsesfrekvensen for vores medlemsblad Dansk Told & Skat, og der er med forslaget jo udsendt en klar begrundelse for forslaget.

Men jeg skal alligevel sige, at det jo ikke er tanken i første omgang at stile efter det i forslaget angivne minimum - nej, forslaget er et forsøg på at kunne gå mere i dybden og være mere fleksibel. Det skulle gerne gøre, at man kan nå mere bredt omkring, og gøre et tema færdigt på en mere spændende måde.

Det er altså en mulighed for at styrke kvaliteten, og så kan det samlet set gøres lidt billigere, så det er egentlig begrundelsen for hovedbestyrelsens forslag.

Vi håber, at I tager godt i mod det. Tak for ordet.

Dirigenten

Tak til Jørn. Jeg skal høre, om der er nogen, der ønsker at ytre sig til punktet? Ja, Tom Helgesen.

Tom Helgesen, Østjylland

Med de ord så virker det jo ikke skræmmende, det forslag der kommer fra Hovedbestyrelsen. Og jeg kan også godt se de økonomiske fornuftige i det. Mine betænkeligheder går lidt på informationsniveauet. Alene det forhold, at vi nedsætter antallet af udkomne blade, betyder at informationsmængden til medlemmerne bliver mindre. Som en kompensation for det kunne jeg da godt tænke mig, at man overvejede at anvende den elektroniske løsning. De sidste par gange, hvor vi har fået bladet et par dage, før det officielt er udkommet, har det jo ligget elektronisk på nettet. Var der mulighed for, at man kunne lave en elektronisk mellemudgave af bladet, sådan at informationsniveauet til vores medlemmer ikke formindskes.

Dirigenten

Er der andre, der ønsker at ytre sig i denne anledning? Det lader ikke til at være tilfældet. Forbundsformanden vil gerne svare.

Jørn Rise

Jeg vil bare kvittere, Tom, og sige, at vi lytter til dine ord, og samlet set skal vi nok sørge for, at der i den information, der går til medlemmerne, både tages højde for det ene og det andet, og at vi samlet set ikke stræber efter at gå ned i informationsmængde. Omkring anvendelse af de elektroniske medier, så vil vi gøre det i den udstrækning, at vi kan, og vi kigger også i den sammenhæng på prisen på, hvad det koster. Det er vi ganske enkelt nødt til.

Med de ord og med den garanti til dig, så skal vi nok holde øje med mængden.

Dirigenten

Giver det anledning til en kommentar? Nej. Andre der ønsker at ytre sig? Det er stadig ikke tilfældet.

Så skal vi have sat forslaget under afstemning, og det er jo et af de forslag, der vedrører forbundets vedtægter, så det kræver et kvalificeret flertal på 2/3, dvs. 67 medlemmer skal være for. Så jeg vil bede stemmetællerne om at være klar.

Forslaget er enstemmigt vedtaget.

Dirigenten

Så går vi over til forslag om bemyndigelse til forhandlinger med Seniorforeningen Told Skat om et nærmere samarbejde. Og jeg skal give ordet til forbundsformanden Jørn Rise, der vil motivere forslaget.

Jørn Rise

På hovedbestyrelsens vegne skal jeg hermed fremlægge et forslag, der giver hovedbestyrelsen bemyndigelse til, at forbundet går i tættere dialog med henblik på et nærmere samarbejde med Seniorforeningen.

Grundlaget for forslaget er ganske klart, om man ikke skulle kunne være i samme organisation fra start til slut. Vi er jo godt klar over, at der er nogle traditionsbundne relationer, men måske ligger det lige for at gøre dette samarbejde mere formelt. Og det er så det, som hovedbestyrelsen anmoder om kongressens bemyndigelse til at se, om det kan lade sig gøre.

Og det er jo ikke sådan, at hovedbestyrelsen bare kan gøre det. Nej, hvis der opnås enighed, så vil resultatet blive forelagt et repræsentantskab i første omgang og herefter behandlet på forbundets kongres igen om tre år.

Nogen kunne jo godt straks springe op på talerstolen og spørge, hvad er der i det for forbundet. Ja, vi får i al fald mere sikkerhed for, at dem, som modtager bladet, også klart er dem, som ønsker at modtage bladet. Så den vej rundt kan der ligge en besparelse i projektet.

Og så er det vel ganske naturligt, at der er helhed i ens medlemskab.

Så hovedbestyrelsen anmoder altså om kongressens tilslutning til forslaget.

Tak for ordet.

Dirigenten

Jeg skal høre, om der er nogen, der ønsker ordet til at kommentere forslaget?

Lissy Schmücker, Østjylland

Bare et spørgsmål til tredje afsnit i begrundelsen for forslaget, hvor der står: Det vil sige en større selvstændighed inden for forbundet i relation til bl.a. kompetence og økonomi, end det er kendt for det øvrige syv kredse. Er det fordi den er større end de andre syv kredse, eller er det en trykfejl, så der i stedet skulle stå "som".

Dirigenten

Tak til Lissy. Ønsker forbundsformanden at returnere?

Jørn Rise

For nu at svare sådan, for man bliver jo altid i tvivl, når der bliver stillet spørgsmål til teksten. Men det er sådan set rigtig det, der står. Det vil sige, at det går på, at chefkredsen har større handlefrihed, og det er den relation, der er i det her, at det er på samme led, som chefkredsen kan agere.

Dirigenten

Er der andre, der ønsker at kommentere? Det lader ikke til at være tilfældet.

Så skal vi stemme om forslaget, og da det ikke er noget, der vedrører vedtægterne, så kræver det kun almindeligt flertal, dvs. at 51 skal stemme for, for at forslaget er vedtaget. Jeg kan se, at stemmetællerne allerede står parat nede bagved.

Forslaget er vedtaget med 9 stemmer imod.

Dagsordenens punkt 7 – Regnskab for 2008, 2009 og 2010**Dirigenten**

Så var det jo meningen, at eftermiddagens clou skulle være kommet om et øjeblik, nemlig skatteministeren, men han er jo blevet opholdt af vigtige budgetforhandlinger andetsteds. I stedet for vil vi gå videre med regnskabet for forbundet.

Så vi skrider direkte til punkt 7, som er regnskabet for 2008, 2009 og 2010, og her giver jeg ordet til Jørn Rise, der fremlægger regnskabet.

Jørn Rise

Jeg skal på hovedbestyrelsens vegne fremlægge regnskaber for 2008, 2009 og 2010.

Regnskaberne for 2008 og 2009 har været behandlet på forbundets repræsentantskabsmøder i 2009 og 2010, og disse regnskaber er således allerede behandlet og dermed indstillet til godkendelse på kongressen.

Jeg vil indledningsvis vedrørende behandlingen af alle tre års regnskaber henlede opmærksomheden på den ting, som er sagt omkring budgetteringen for de tre nævnte år - uanset, at årene er budgetteret i forskellige kongresperioder, men det er sådan, budgetteringen for 2008 var undergivet besværligheder, fordi vi ikke vidste, hvad det nye Dansk Told & Skatteforbund indeholdte pr. 2005.

Ligeledes måtte hovedbestyrelsen konstatere, at budgetteringen for 2009, 2010 og 2011 har vist sig ikke at være fortaget på så grundig en måde, som forbundets hovedbestyrelse egentlig finder, at der skal til for at kunne fremlægge et troværdigt budget.

Derfor har det også været vanskelige år, ligesom resultaterne også afviger for meget i forhold til budgetterne. Det er dog vigtigt for hovedbestyrelsen at understrege, at et budget er et budget, hvor det er vigtigt at kunne redegøre for forskellene mellem det budgetterede og det egentlige resultat.

I hovedbestyrelsen og på de afholdte repræsentantskabsmøde er dette synspunkt taget til indtægt, og jeg vil kort referere forholdene omkring regnskaberne for 2008 og 2009.

For 2008 var der tale om et negativt resultat på 920.000 kr. mod et forventet budgetteret overskud på 300.000 kr. Årsagen til forskellen i resultat og budget er for den største dels vedkommende tab på aktier, udgifter til barselsvikariat og ekstrahjælp, afskrivninger, retssager, lidt ombygning i sekretariatet og TR-uddannelse.

Tabet på aktier skyldtes jo den tilstundende økonomiske krise, mens udgifterne til barselsvikariat ikke kunne forudses. Også retssager er en variabel udgift, som man ikke kan budgettere fuldstændig. En positiv ting er det dog, at der er brugt flere penge på TR-uddannelse - de penge er altid givet godt ud.

Det skulle være ordene omkring 2008-regnskabet.

2009-regnskabet blev vel egentlig det værste regnskab, idet et budgetteret overskud på 2.890 tkr. blev ændret til et underskud på 1.880 tkr.

Der er tale om specielt to faktorer, som gør, at regnskabet blev, som det blev - nemlig en ekstraudgift på 1,5 mio. kr. til tjenestemandspensioner vedrørende forbundets ansatte i sekretariatet. Et beløb, som alle var af den klare opfattelse, at der var taget højde for ved hensættelser - selv om den ikke var afregnet.

Og herudover er der tale om en ekstraudgift på omkring 2 mio. kr. på lønkontoen som følge af, at hovedbestyrelsen valgte at bevare ansættelsen af servicemedarbejderen, barselsvikariat og rigtig dårlig budgettering.

Hertil kommer lidt ekstra udgifter til småinventar og vedligeholdelse.

Hvis vi går til regnskabet for 2010, så er det glædelig, at vi her begynder at få lidt mere fast grund under fødderne.

Regnskabet udviser godt nok et mindre overskud på cirka 1 mio. kr., idet regnskabet udviser et overskud på 1.572 tkr. mod et budgetteret overskud på 2.586 tkr.

Jeg har allerede nævnt forholdene omkring lønkontoen, idet budgettet var alt for lavt, ligesom der har været yderligere udgifter til vikar. Det betyder en forskel mellem budget og regnskab på 1,7 mio. kr.

Jeg skal dog understrege, at forskellen mellem de samlede budgetterede udgifter og regnskabet alene er på cirka 1 mio. kr.

Af yderligere forskelle mellem budgetterede udgifter og regnskabet er et overtræk på kontoromkostning på 0,7 mio. kr., frikøb til tillidsrepræsentantarbejde på 0,2 mio. kr. og ekstra ejendomsudgifter på Hjalmar på 0,3 mio. kr.

Jeg skal dog erindre om, at der har været besparelse på mødeudgifter og TR-uddannelse. Det sidste kan vi i princippet ikke være tilfredse med, men der har været færre udgifter til TR-uddannelse, men dispositionerne har været nøje drøftet i hovedbestyrelsen og årsagen til mindreforbruget skal selvfølgelig begrundet i den nye fremadrettede struktur på tillidsrepræsentantområdet med markant færre tillidsrepræsentanter. Men bare rolig - der skal nok komme turbo på dette område.

Det positive i regnskabet er dog, at det har forbedret forbundets likviditet, også takket være de afskrivninger, der foretages på forbundets faste ejendom. Det er da positivt.

Det var 2010-regnskabet.

Jeg vil afslutningsvis sige omkring de 3 års regnskaber, at der generelt har været underskud på feriehusdriften, men det skal tilføjes, at det meste faktisk er afskrivninger - men man skal dog lægge mærke til dette forhold omkring driften, og jeg vil under budgettet for de kommende tre år nærmere redegøre for fremtiden for forbundets ferieboliger.

Dermed indstiller jeg på hovedbestyrelsens vegne regnskaberne til forhåbentlig godkendelse.

Dirigenten

Jeg skal høre, om der er nogen, der ønsker ordet? For opklarende spørgsmål for eksempel. Det er der ikke.

Så vil jeg straks skride til afstemning. Og medmindre der er nogen, der har noget imod det, så synes jeg, at vi skal stemme om dem alle tre under ét.

Regnskaberne for 2008, 2009 og 2010 er enstemmigt godkendt.

Dagsordenens punkt 8 – Budget for 2012, 2013 og 2014

Dirigenten

Så kommer vi til punkt 8, som er budget for 2012, 2013 og 2014. Også her vil Jørn Rise komme med en redegørelse.

Jørn Rise

Som jeg har sagt under punkt 7 vedrørende regnskabet for 2008, 2009 og 2010 vedrørende budgetteringen, så har det været vigtigt for hovedbestyrelsen at sætte ekstra kræfter ind i forberedelserne omkring punktet budgettering for de kommende tre år.

Derfor startede hovedbestyrelsen også allerede i januar 2011 med et hovedbestyrelsesmøde, hvor hovedpunktet var budgettet for de kommende tre år.

Dette har været fulgt op på flere møder, og jeg kan derfor godt garantere for, at jeg i dag kan fremlægge det mest gennembearbejdede budget, der nogensinde er fremlagt.

Jeg kan oplyse om, at der har været nedsat en lille gruppe i hovedbestyrelsen, som har kommet med så meget godt input, at det givet vil blive indarbejdet yderligere i det fremtidige arbejde, herunder blandt andet kig på, hvordan vi i fremtiden skal indrette kontoplanen - for eksempel en opdeling i faste og variable udgifter.

Vi har nemlig allerede lavet om på afrapporteringen til hovedbestyrelsen af de økonomiske forhold, og jeg tror på, at vi bliver endnu skarpere.

For nu ikke at få det til at lyde som om, at vi er krise, så må man ikke glemme, at hovedbestyrelsen jo består af medlemmer, der har særlig interesse og ekspertise inden for regnskab.

Nå, men nu til budgettet. Budgettet er jo udsendt, og jeg vil kun knytte ganske få kommentarer til budgettet, idet det må være på samme måde med jer som med hovedbestyrelsen - I er lige så interesseret i tal som hovedbestyrelsen.

Men over de næste tre år er det værd at bemærke, at der samlet set budgetteres med et overskud på over 1 mio. kr. Det er ligeledes værd at bemærke, at der i modsætning til tidligere hvert år er budgetteret med uforudsete udgifter pr. år på 400 tkr.

Hovedbestyrelsen har i forbindelse med budgetudarbejdelsen også været inde i en vurdering af dimensioneringen i forbundets sekretariat, og på den front har arbejdsmængden været vurderet på de enkelte pladser - og måske især vedrørende de administrative opgaver.

Dette har ført til en vurdering af, at vi kører rimeligst stramt, og på den front har det været vurderet på, hvordan vi kunne undgå at komme i en situation, hvor vi skulle køre på pumperne og være nødt til at hente hjælp. Situationen i sekretariatet er nemlig, at vi fremadrettet vil have to medarbejdere på deltid.

Hovedbestyrelsen har derfor set på, om der er områder, hvor vi laver ydelser, som vi ikke får dækket udgifterne til rent lønmæssigt - og det er på administrationen af Agenturforeningens ferieboliger. Herudover har vi i bestyrelsen i Fondet af 1844 overvejet at trække administrationen tilbage vedrørende ejendommen med værelser.

Hvor fører dette hen? Jo, det gør faktisk, at vi kan få dækket deltiden i forbundet ind kombineret med betaling for administration af Agenturforeningens huse og fondets ejendom. Det betyder, at vi i al fald de næste tre år kan beholde Hanne på fuld tid, hvilket samtidig vil kunne betyde noget vedrørende de sædvanlige påtegninger i regnskaberne omkring funktionsadskillelsesregler, og samtidig vil der være back up i spidsbelastningstider og i ferier. En god udgang på det hele, når der samtidig ses på, at Hanne er en gevinst for sekretariatet.

Jeg lovede under punktet om regnskab, at jeg under dette punkt ville sige noget omkring forbundets ferieboliger. Det har været åbenlyst for forbundets hovedbestyrelse, at der måtte komme noget omkring ferieboligerne, når vi gennem tilbagemeldingerne fra både medlemmerne og de tilsynsførende kunne høre, at standarden nok ikke var i top, ligesom vi vedrørende Gudhjem kunne konstatere, at det over 100 år gamle tag ikke kunne holde vandmasserne ude.

Forbundets feriehusudvalg har derfor gennem en tid arbejdet med en samlet plan for forbundets ferieboliger med hovedvægten lagt på Gudhjem, Kollund og Marielyst.

Indstillingen fra feriehusudvalget om at lægge nyt tag på Gudhjem, at lægge nyt tag, udskifte vinduer og køkkener i Kollund samt at bygge et nyt hus i Marielyst er godkendt af hovedbestyrelsen, og jeg kan sige, at vi har brugt rigtig lang tid på det.

Det er klart, at en investering på omkring 4 mio. kr., har givet anledning til en lang snak i hovedbestyrelsen, og hovedbestyrelsen har konkluderet, at vi i den givne situation med stagnation i markedet ikke skulle sætte ejendomme til salg. Så hellere investere og forsøge at skabe en standard, hvor vi kunne få optimeret indtægterne.

Skulle denne optimering ikke vise sig over de næste fire til fem år, så er hovedbestyrelsen af den klare overbevisning, at hvor smerteligt det end er, at så må ejendommen eller ejendommene sættes til salg. Så nu skaber vi rammerne, og medlemmerne må vise, at de ønsker at beholde dem.

Derudover har jeg ikke noget at tilføje til det gennembearbejdede budget, men jeg skal for god ordens skyld sige, at det samtidig betyder et forslag fra hovedbestyrelsen om en kontingentstigning på 25 kr. pr. måned - samtidig med en nedsættelse på 10 kr. i gruppelevsbetaling pr. måned. Og samtidig genindføres den automatisk kontingentregulering - en beslutning, der allerede blev truffet i forbindelse med vedtægtsændringerne på kongressen i 2008.

Jeg skal i den forbindelse meddele, at hvis man ser tingene over de seneste 6 år, så har der samtidig været en reel kontingentnedsættelse på cirka 60 - 70 kr. pr. måned pr. medlem. Men nu går den ikke længere, hvis vi skal kunne give en god betjening til medlemmerne.

Det var ordene. Vi håber på en god behandling af forslaget og forhåbentlig vedtagelse.

Dirigenten

Ja, det var ordene om budgettet. Giver det anledning til nogen kommentarer eller uddybende spørgsmål? Er der nogen, der ønsker ordet? Det synes ikke at være tilfældet. Så kan vi skride direkte til afstemning.

Budgetterne for 2012, 2013 og 2014 er enstemmigt vedtaget.

Dagsordenens punkt 9 – Regnskaber for Dansk Told og Skatteforbunds Fælleslegat

Dirigenten

Så tager vi også lige regnskaberne for Dansk Told og Skatteforbunds Fælleslegat for 2008, 2009 og 2010. Og kongressen skal godkende regnskaberne jf. § 4 i legatets fundats. Jeg vil give ordet til Jørn, der vil gennemgå regnskaberne og give dem et par ord med på vejen.

Jørn Rise

Jeg skal nu fremlægge regnskaberne for 2008, 2009 og 2010 for Dansk Told & Skatteforbunds Fælleslegat, og jeg vil bare knytte nogle få kommentarer.

Der er selvfølgelig overskud i legatet, men samtidig er det værd at bemærke, at vi kæmper lidt med ferieboligen på Fanø, idet vi må konstatere, at det er nødvendigt at gøre noget vedligeholdelse - og det kan selvfølgelig være årsagen til, at der i de seneste 2 år har været underskud på ferieboligen.

Den har ikke den stand, som den fantastiske bolig på Fanø burde have - sådan at den kunne få den opmærksomhed, som den burde have.

Vi har derfra i legatbestyrelsen rettet henvendelse til Civilstyrelsen for at få frigivet bundne midler for 1 mio. kr. til nyt stråtag, vinduer og andre nødvendige istandsættelser.

Det er lykkedes at få 875.000 kr., og vi er glade i legatbestyrelsen for denne mulighed til at bringe Fanø op på en sådan standard, at den vil kunne bidrage til indtjeningen på samme måde som Øer.

På det grundlag skal jeg for god ordens skyld indstille regnskaberne til kongressens godkendelse.

Dirigenten

Er der nogen spørgsmål til regnskabet? Det ser ikke ud til at være tilfældet. Jeg kan sige, at ifølge fundatsen, så skal regnskaberne godkendes af kongressen, så jeg vil sætte regnskaberne under afstemning. Og jeg vil tillade mig at sætte alle tre regnskaber under afstemning under et.

Regnskaberne er enstemmigt godkendt.

Kongressen udsættes til dagen efter.

Dag 2:

Dagsordenens punkt 10 – Valg af formand**Dirigenten**

Så genoptages kongressen. Og jeg skal høre, om der er frafald siden i går? Det lader ikke til at være tilfældet, så stemmetallene må være de samme som i går.

Ved udløbet af fristen for indsendelse af kandidatlistes var der indkommet én kandidatliste, som foreslår genvalg af forbundsformand Jørn Rise. I den anledning vil jeg give ordet til næstformanden.

Marianne Nielsen

Det er jo en fornøjelse, at jeg nu kan gå på talerstolen og bekræfte, at en enig hovedbestyrelse har foreslået Jørn Rise valgt som formand for Dansk Told og Skatteforbund, og at Jørn har nikket ja til at tage endnu en kongresperiode. Og det er ingen overraskelse, for både hovedbestyrelsen og jeg er helt enige om at foreslå

dig, for vi ved, at hvis et medlem er kommet i klemme i systemet, uanset hvad tid på døgnet det er, så er du villig til at træde til. Vi ved, at hvis du bliver bedt om at komme ud til medlemsmøder, så finder du altid tid i kalenderen.

Vi ved også, at vi altid trygt kan sende dig over og forhandle, så derfor ved vi, at vi vil have dig som formand. Og vi siger tak, fordi du sagde ja, og tillykke med det.

Stor applaus.

Dirigenten

Det var jo et stormende bifald, når man konstaterer, at du faktisk ikke er valgt endnu. Men det vil jeg råde bod på, så på baggrund af de fine ord fra næstformanden vil jeg konstatere, at du er valgt. Hjertelig tillykke.

Dagsordenens punkt 11 – Valg af næstformand

Dirigenten

Ved udløbet af fristen for indsendelse af kandidatlistes var der indkommet én kandidatliste, som foreslår genvalg af næstformanden Marianne S. Nielsen. Og jeg skal give ordet til formanden.

Jørn Rise

Med forlov, dirigenter, så vil jeg gerne først sige tak for genvalget. Det rører mig at blive genvalgt til posten som formand for Dansk Told og Skatteforbund. Jeg vil også godt sige, og det her det er fra hjerter, at det ikke kunne lade sig gøre uden at have gode tillidsmandskolleger. Den måde at komme ud til medlemsmøder på, og den måde at mødes på - det er helt fantastisk. En god hovedbestyrelse, som jeg har rost, og så vil jeg sige en stor varm tak til sekretariatets medarbejdere, for der er jo en hverdag, der skal fungere - der er jo en hverdag, hvor der er nogen, der skal hjælpe til. Det er det, vi lever af, nemlig at hjælpe, og det er I ret gode til. Tusind tak.

Så vil jeg gerne vende mig over til valget af næstformand. Jeg skal på vegne af den stillerliste, som er indgivet vedrørende næstformandsposten indstille Marianne S. Nielsen til genvalg som forbundets næstformand.

Det er en særlig glæde for mig, som vel er den, som arbejder tættest sammen med Marianne.

Det er dejligt at kunne sige, at Marianne til stadighed overrasker mig, idet jeg ser en fortsat udvikling i varetagelsen af næstformandsposten fra Mariannes side.

Du varetager jobbet på en god og inspirerende måde - både når du substituerer mig ved forhandlinger, og når du bliver sat til at varetage specifikke områder. Jeg har under den mundtlige beretning fortalt om dit arbejde med kompetence.

Jeg vil nødig undvære Marianne i dette arbejde, som bliver vigtigere og vigtigere. Det har vi vist lært af denne kongres.

Samtidig vil jeg sige, at Marianne er dejlig at have i sekretariatet, hvor du skaber glæde, og du er en god medleder for sekretariatet.

Når jeg hertil skal lægge dit gode humør og smittende latter, så hvad kan man andet end at anbefale dig som næstformand.

Der er selvfølgelig nogen, som sidder og tænker på fremtiden, men jeg kan garantere jer, at vi i ledelsen af forbundet og i hovedbestyrelsen vil give det vores tanker i den kommende kongresperiode.

Så på den baggrund er jeg glad for at kunne indstille dig som næstformand, og jeg glæder mig til at arbejde sammen med dig, Marianne.

Applaus.

Dirigenten

Og jeg skal formelt konstatere, at næstformanden er genvalgt for en ny periode.

Og så skal jeg give ordet til Marianne Nielsen.

Marianne Nielsen

Tusind tak, fordi I har været med til at give mig tre år til, og tusind tak for de pæne ord, Jørn. Jeg vil prøve at leve op til det, så godt jeg kan. Tak skal I have.

Dagsordenens punkt 12 – Valg af 2 revisorer og to revisorsuppleanter

Dirigenten

Til revisorer indstiller hovedbestyrelsen Ejnar Sindahl, Billund, og Poul Tackmann, Middelfart. Og jeg skal høre, om der er andre kandidater? Det lader ikke til at være tilfældet.

Ejnar Sindahl og Poul Tackmann er valgt.

Til revisorsuppleanter indstiller hovedbestyrelsen Preben Buchholtz, Fredensborg, og Jan Lauridsen, Frederikshavn. Og jeg skal spørge en gang til, om der er andre kandidater. Det lader ikke til at være tilfældet.

Preben Buchholtz og Jan Lauridsen er valgt.

Dagsordenens punkt 13 – Valg af legatbestyrelse samt revisor

Dirigenten

Hovedbestyrelsen indstiller følgende til legatbestyrelsen:

Københavnsområdet: Orla Riishede, København, med Lone Byg, Koncerncentret, som suppleant.

Øvrige Sjælland: Johan Bech Pedersen, Nordsjælland, med Preben Buchholtz, Nordsjælland, som suppleant.

Øvrige Danmark: Hans-Jørgen Lindhardtzen, Syddanmark, med Frank Høj Jensen, Midtjylland, som suppleant.

Som revisor for legatet indstiller hovedbestyrelsen Ole Ivan Pedersen, Koncerncentret.

Jeg skal høre, om der er andre kandidater? Det lader ikke til at være tilfældet.

De indstillede kandidater er valgt.

Dagsordenens punkt 14 – Mødet afsluttes

Dirigenten

Jeg skal takke forsamlingen for en utrolig disciplin og for god ro og orden. Mange tak. Og så giver jeg ordet til Jørn.

Jørn Rise

Tak for det, de herrer dirigenter. Jeg synes, at der er al mulig grund til på kongressens vegne at takke både Jørn og Peter for god og myndig varetagelse af dirigentrollen. Det har I gjort rigtig godt. I har klaret det rigtig flot. Så har vi mødesekretærene, som først nu påbegynder det hårde arbejde. Det er vi overbevist om, at det lever I helt og fuldt op til. Så tak på forhånd til jer.

Endnu mere tak til alle de delegerede. Tak fordi I har gjort en god kongres. Det at skulle sætte sig ind i de mange papirer, som der har været sendt ud, det kræver sin mand/kvinde, så uden jer går det jo ikke. Og jeg vil også godt sige tak til sekretariatet for denne her kongres med en fantastisk god timing og alting lagt i skarpe kanter, så skal vi ikke give dem en hånd. Også tak til de få men trofaste gæster, der er tilbage. Det er dejligt, at I besøger os. Kom godt hjem, og jeg håber, at vi ses snart igen.

Jeg vil også godt sige, at den kommende tid bliver en hård tid. Jeg tror, at I anede konturerne i Peter Lofts tale, og jeg kan se, at der allerede er tikket et stykke papir ind, som jeg har lejlighed til at give hovedbestyrelsen nu, inden de tager hjem, og der er svarfrist i morgen kl. 12.00. Det handler om kompetenceudfordringen. Ligeså tydeligt fremgår de ord af teksten, som man ikke gerne vil udtale, nemlig at der kan blive tale om afskedigelser i den forbindelse. Så vi får noget at håndtere, og vi får noget at se til. Det kan I være evigt forvisset om. Så måske ses vi, før vi aner det. Jeg kan sige, at næste måned har jeg flere medlemsmøder, og jeg glæder mig til at se jer ude i landet.

Tak for den her gang. Det har været skønt.