

Åbningstalen - 2017

Kære alle

Nu er I budt velkommen, og så er vi kommet til det punkt, som vi kalder "åbningstalen". Åbningstalen er forbundets bud på "rigets tilstand" - eller hovedbestyrelsens bud på, hvordan situationen er lige nu på vores fælles arbejdsplads.

Kan nogen fortænke os i, at valget af hovedemne er blevet det ny skattevæsen, nej vel. Vi vil altså ikke dyrke de skandaler, som har været offentliggjort i medierne - men vi kan ikke undgå at komme ind på den vinkel på sagerne, som omhandler den manglende tillid til dette lands skattevæsen. Det hænger på en eller anden måde sammen.

Det vil sige, at denne tale vil indeholde positive momenter, men det kan jo ikke undgås, at vi ved denne lejlighed har fokus på det, som bekymrer vore medlemmer. Og man kan vel sige det på den måde - hvis det bekymrer en stor del af medarbejderne i SKAT, så bør det også bekymre ledelsen - og ikke mindst den politiske ledelse.

Men lad os starte med det positive omkring det ny skattevæsen.

Med hensyn til den ny struktur med syv styrelser, så er vi overordnet tilfredse med, at opgaverne forbliver samlet på Skatteministeriets område. Det har hele tiden været forbundets holdning, at der er stor interaktion mellem opgaverne. Man kan selvfølgelig gøre alt i en omorganisering, men det skal også være klogt og til at forklare. Måske man fra tid til anden skulle reflektere over, hvorfor man har udført en opgave, som man har gjort det - og tage udfordringerne derfra - i stedet for at overdrage analyser og forslag til konsulenter. Vi håber meget på, at man skruer ned for anvendelsen af konsulenter og til gengæld involverer medarbejderne, som til hverdag har fingrene nede i mulden.

Vi er også glade for, at man ikke har foretaget en yderligere opdeling af skattestyrelsens opgaver - vi er selvfølgelig spændte på, når man har udarbejdet snitfladerne, fordi vi først der kan se, hvordan organisationen egentlig kommer til at virke i hverdagen, når de er kendte - og tro mig, fra forbundets side skal vi nok være der med en vurdering af resultatet. Ja, vi vil jo gerne tilbyde vores input til snitfladerne - så kom bare an.

På den positive side, så er det også en god ting, at man valgte at fastholde den ny organisation som én juridisk enhed - vi er selvfølgelig også godt klar over, at det kunne have givet mange problemer, hvis man ikke gjorde det - ja næsten uoverstigelige.

Det er jo dejligt med positive tilkendegivelser - og egentlig havde det været rart at kunne fortsætte, men vi skal jo til det - øv. Enhver rose har også torne - som man siger. Men hvis I nu lytter godt efter, så er det vores håb, at de bekymringer, som vi nu lægger frem for jer, at de giver anledning til

refleksion og eftertænkning – og ikke mindst handling, så vi sammen kan lande den nye organisation på en måde, så den bliver mindst mulig smertefuld.

Vi er jo lige her, hvor vi står foran den organisatoriske indplacering - og der er jo ingen tvivl om, at når vi spørger vore medlemmer, så er det ikke den interessante del af tilblivelsen af den nye organisation, nej for medlemmerne, der er det mere essentielt at få vished omkring deres fremtidige geografiske placering.

Selvfølgelig vil vi også stå med problemer, når indplaceringerne bliver sendt af sted - og dem må vi tage i den orden, som de kommer, men måske havde det været lettere, hvis man forinden kunne have været i dialog med sin leder om indplaceringen - i forbundet kan vi nemlig godt lide at komme problemerne på forskud - herom senere - altså det at komme problemerne på forskud.

Vi har jo prøvet omorganiseringer før, og derfor kender vi rytmen i, hvad der bekymrer medlemmerne. Først og fremmest bekymrer medlemmerne sig om deres geografiske placering, på andenpladsen kommer medlemmernes arbejdsopgaver - så vil man gerne vide, hvem der bliver ens leder - og så prioriterer man gode og kompetente kolleger... og så forekommer der altid varianter. Det er nemlig meget individuelt, hvad der lige trigger den enkelte.

Vi vil nu prøve at redegøre for bekymringerne på de enkelte områder - og her er det med at holde tungen lige i munden - for vi vil også forsøge at give gode råd - netop så vi kan lande organisationen med færrest mulige gener for medarbejderne i organisationen. Det må simpelt hen dreje sig om, at tilblivelse af det nye skattevæsen kommer til at ske under devisen - det skal gøres ordentligt - alle skal føle, at de får en ordentlig behandling. Størst mulig fleksibilitet i at finde løsninger. Husk, at vi jo flere gange har haft ret, når vi har haft en holdning til situationen i SKAT.

Man skal jo tænke over, hvor meget der er på spil... sikker drift, fornyet tillid til det nye skattevæsen, fortsat finansiering af velfærdssamfundet, et godt arbejdsmiljø og glade medarbejdere - og det sidste falder jo godt i tråd med det, som departementschefen sagde, da han begyndte i Skatteministeriet - medarbejderne skal være glade for at gå på arbejde. Kunne det bare være en regel, som var konsistent.

Det er klart, at bekymringerne begyndte i medlemskredsen, da man udmeldte de nye syv styrelser geografiske placering, herunder hovedsæderne for de syv styrelser. Der var rigtig mange steder, hvor man pludselig kunne se, at den opgave, som man aktuelt beskæftiger sig med, ikke længere skulle være placeret i den by, hvor man arbejder. Og det er altså svært at tage den viden med hjem og fortælle familien, at fremtiden er usikker - vi skal måske flytte, og jeg ved ikke, om jeg skal arbejde med noget andet, jeg ved ikke, hvornår det skal ske. Man er altså inde og røre ved noget af det mest følsomme, som findes - nemlig familiens eksistensgrundlag. Faktum er jo, at hvis man ikke følger med eller hvis man ikke vil skifte arbejdsopgave, ja så kan man blive tvunget til selv at sige op... der skal godt nok være fleksibilitet i de løsninger, som skal få kabalen til at gå bare nogenlunde op. Jeg vender tilbage til løsningsforslag...

Hvis vi sådan betragter geografien for det ny skattevæsen og de enkelte styrelsesopgavers placering, så er det klart, at forbundet har undret sig såre meget. Hvorfor skal en Gældsstyrelse samles på alene seks adresser i dette land - det er en koncentration, som udpræget lægger op til et kompetencetab af dimensioner - og som betyder, at der er flere tørre pletter i Danmark - rent inddrivelsesmæssigt. Et skidt signal til skyldnerne. Et kompetencetab, fordi Gældsstyrelsens koncentration betyder, at medarbejdere af geografiske årsager skal skifte arbejdsopgaver på flere områder. Det samme kan man sige om skattestyrelsesopgavernes placering. Nærhed til borgere og virksomheder var ordene i planen – er det egentlig det, vi skaber med den nye organisation?

En af forklaringerne på koncentrationerne er “faglige miljøer”. Et emne, som både forbundet og de øvrige organisationer har taget op i HSU og senest også i SU i Implementeringsorganisationen. Organisationerne har nemlig ønsket, at vi både fik drøftet begrebet “faglige miljøer”, og at ledelsen fik sat flere ord på begrebet. Når vi taler med medlemmerne, så kan et fagligt miljø sagtens eksistere med ganske få medarbejdere og brug af moderne teknologi, ligesom vi også ser 40 medarbejdere samlet, hvor der absolut ikke sker en højnelse af det faglige miljø. Der er altså en forskellig oplevelse af faglige miljøer - og det er selvfølgelig ærgerligt, at vi skal gå ind i en ny organisation med et ubesvaret spørgsmål - eller med en uenighed. Vi ved godt, at vi ikke kan være enige om alt, men husk lige igen - at det bedste resultat fås ved størst mulig grad af enighed eller ved at medarbejderne kan forstå handlingerne.

Det har været svært at forstå motiverne bag alle dispositionerne, og når man spørger, så får man ofte svaret, at det er en politisk beslutning. Nu skal skatteministeren godt nok have haft travlt, og som vi ser det, så skal der jo have været nogle oplæg, som ministeren har skullet tage stilling til - det eneste, der kommer af ingenting, er lommeuld...

Der er også store koncentrationer af opgaverne i Vurderingsstyrelsen - sådan er det - og i hvert fald er det forbundets holdning, at disse koncentrationer klart vil tage luften ud af det, som vi indtil nu har betragtet som førsteprioriteten i projektet, nemlig sikker drift - det skal jeg vende tilbage til.

Lad mig bare lige nævne, at der også er en uforståelighed i placeringen af Toldstyrelsen - det kan kun give problemer og flytninger over store afstande. Igen - muligt tab af kompetencer og ødelæggelse af mange familiers dagligdag. Rimeligt - nej...

Og så kan man jo tilføje, at der står ufatteligt meget på spil på toldområdet med indførelsen af det nye IT-system fra EU - UCC. Hvis man ikke bygger det ind i planen, at systemets tilblivelse er en forudsætning for styrkelsen på området, og at man til denne tilblivelse behøver dygtige kompetencer, som man har i dag - så kan systemets igangsættelse blive problematisk. Også på toldområdet bør der derfor være en planlægning, som langt mere involverer medarbejdernes repræsentanter. Vi byder os gerne til.

Nu har vi altså en politisk vedtaget geografisk placering - en geografi, som skal nås inden 2021. Realistisk - måske, men ikke uden omkostninger. Tilrådeligt - nej, det synes forbundet ikke. Forbundet har den holdning, at hvis man laver en flytteplanlægning, som går over længere tid, så vil der kunne løses rigtig mange af de vanskelige sager, hvor medarbejdere står til at skulle flytte ganske langt.

Og det vil også styrke gennemførelsen af "sikker drift", hvis der gives mere tid til at gennemføre planen. Og det vil også være med til at sikre, at den store rekruttering ikke bliver en panikhandling, men at rekrutteringen kan tilrettelægges over længere tid. Det er en fordel for arbejdstilrettelæggelsen, og det vil være en fordel for de nuværende medarbejdere, som ikke i en salighed bliver bundet til at skulle oplære nye medarbejdere i alle mulige arbejdsopgaver.

Det er også under dette punkt, at forbundet skal nævne, at det kan være en fordel med en ønskerunde. Nu ved vi godt, at der kategorisk er sagt nej til en ønskerunde - ærgerligt, fordi det netop var, hvad medarbejderne ønskede sig - men så kunne man i det mindste imødekomme forbundets forslag om at gennemføre en ønskerunde vedrørende etableringen af Randers - det giver god mening at gøre dette, i stedet for at flytte et antal til Randers, og så skal vi alle i gang med at lave ændringer. Tænk over det igen - det må kunne lykkes at få sund fornuft ind i omorganiseringen.

På det geografiske felt havde forbundet langt hellere set, at der var mulighed for mere spredt placering af styrelsesopgaver end tilfældet er. Den nuværende samling af styrelsesopgaver giver kun problemer - specielt når man tænker på de mange opgaveskift, der bliver en konsekvens - og dermed også kompetencetab og nedsat "sikker drift". Hvis der var flere blandede lokationer, så ville man også have fordel af en langt større fleksibilitet i at flytte mellem opgaverne. Nu bliver det meget sort og hvidt, ligesom der tilføjes en yderligere dimension i form af geografi, hvis man vil flytte arbejdsområde. Øv til de manglende udviklingsmuligheder, som vil være en konsekvens.

Lige fra udmeldingen om den nye organisering på Skatteministeriets område, så har der været sagt, at man jo nok ikke kunne lave en fuldstændig perfekt organisation. Og i forbundet er vi helt enige i denne betragtning. Derfor har der også - specielt fra politisk hold været sagt, at man godt kunne forestille sig, at der kan ske ændringer, hvis der er områder, hvor man kan se en mere hensigtsmæssig organisering.

Vi synes faktisk, at vi fra forbundets side - både i det nu fremførte - men også på enhedsplan har lagt nogle ting på bordet, som burde have givet anledning til ændringer - for eksempel vedrørende Toldstyrelsens placering, vedrørende Gældsstyrelsen koncentration på alene seks lokaliteter eller opdelingen af vejledning øst og vest i person og erhverv - og vejledningens opdeling går helt på tværs af de samarbejde, som man har haft på området.

Vores bud er, at der ikke kommer ændringer - og det er vi både kede af og skuffede over. Vi synes faktisk, at vores råd er værd at lytte til, hvis man vil lande denne omorganisering bare nogenlunde fornuftigt. Tænk på, at da vi lavede Ringkøbing, så fremstår det nærmest som en succes. Og det er jo rigtigt, at som tiden er gået, så er der opbygget en fantastisk arbejdsplads med et godt kollegialt samarbejde. Men der må da også være nogen, som husker, at der blev efterladt rigtigt mange på perronen - efterladt til at sige op. Og dem havde der været endnu flere af, hvis vi ikke for nogle nøglekompetencer fik etableret distancearbejdspladser - distancearbejdspladser, som fungerer den dag i dag - og til alles tilfredshed.

Nej, i dag ser vi i stedet for distancearbejdspladser og hjemmearbejdspladser blive opsagt, og uanset, hvordan man vender og drejer det, så betyder det en reduktion i arbejdsglæde og dermed også i enheders trivsel. Øv. Derfor bør meget store u hensigtsmæssigheder også kunne løses ved at

tage videst muligt hensyn til involverede medarbejdere, så man netop har fokus på sikker drift og medarbejdernes ve og vel.

Og i den forbindelse er forbundet helt med på, at der skal være tale om individuelle løsninger - men til gengæld skal de individuelle løsninger også have en udbredelse, så funktionslederne får stillet et ordentligt og bredt ledelsesrum til rådighed - ellers har det ingen værdi.

Når det er sagt, så har vi i forbundet den holdning, at der - som allerede sagt - er så meget på spil, at løsninger er en forudsætning. Og medlemmerne ved, hvad der skal til for at få tingene til at gå op.

Så forslagene er væltet ind - hør bare et lille udsnit:

- Interne ansøgere skal vurderes først og have et fordelskort - det er både rimeligt og en fordel for organisationen - minimal oplæring osv.
- En udpræget bekymring hos medlemmerne om at blive frasorteret af rekrutteringspartnere, der ikke kender SKATs faglighed. Der bør etableres kvalitetssikring ved screeninger af interne ansøgere, så deres erfaringer i SKAT indgår som et parameter.
- En jobbørs oprettes her og nu - og skal være gældende i hele perioden frem til 2021.
- Ingen rødmarkering, altså ingen stavnsbinding - med mindre der indgås en aftale om fx oplæring, sikker drift eller andet.
- Hjemmearbejdsplads - ledelsesrum til ledelsen.
- Distancearbejdsplads - sikring af kompetencer.
- Mulighed for at arbejde i tog - i hvert fald i en periode.
- Mulighed for at lade sig transportere i arbejdstiden - sikring af sikker drift.
- Tildeling af oplæringstillæg - det koster at lave omorganisering, især når man prioriterer sikker drift.
- Lønkomensation for ekstra udgifter til transport.
- Fastholdestillæg - sikring af høje kompetencer.
- Kørsel i egen bil til høj takst.
- Godtgørelse for køretid og arbejdstid, hvis de erfarne skal undervise/være udlånt til at lære nye medarbejdere op.
- Erfarne medarbejdere skal kunne sidde på den gamle adresse mod at blive udstationeret til oplæring af nye medarbejdere i en kortere periode.
- Indgåelse af seniorordninger
- Regulering af produktionsmål - det man skal nå, skal løbende reguleres, så ingen stresses unødigt.
- Individuelle uddannelseskontrakter, så man kender planen for tilegnelse af viden, så man kan opgaveskifte.
- Mulighed for dobbeltfunktioner - altså mulighed for flere på en opgave for at lette overgange.
- Afklaring af, hvem der bestemmer - afgivende eller modtagende funktionsleder.
- Garanti for skatteministerens ord om, at der er arbejde på adressen til alle, der ikke vil følge med deres opgave til en anden adresse.

Ja, vi tog kun et udsnit med, fordi jeg nok tænkte, at der var nogen, som ville blive fjerne i blikket. Men for forbundet er det vigtig, at lederne udstyres med et bredt mandat til at indgå individuelle aftaler... det er altså vigtigt, at medarbejderne i SKAT får en positiv tilgang til at skulle igennem de mange forandringer. Lyt til medarbejderne - og lyt til organisationerne - vi ved, hvad der betyder noget for medlemmerne.

Det skulle nødtigt gå sådan, som et medlem sagde til mig: "Vi føler, at man har kreeret et brætspil, hvor man alene har koncentreret sig om at få flyttet rundt på enheder og medarbejdere på den spilleplade, som skal give en gradtotal - felterne - lokationerne - er vigtigere end at se på de mange flytninger - her glemte man kompetencerne".

Derfor må man have fokus på kompetencerne. For det første er kompetencerne vigtige for "sikker drift". Kompetencer er vigtig for oplæring af de mange nye medarbejdere i de syv styrelser. Kompetencer er vigtige for de mange medarbejdere, som skal jobskifte. De rette kompetencer er vigtige i relation til de mange nye medarbejdere, som skal ind i de syv styrelser – og kompetencer er selvfølgelig også vigtig i Spillemyndigheden og i Skatteankestyrelsen.

Når nu "sikker drift" har en meget høj prioritet, så skal man ikke glemme, at de nuværende medarbejdere stadig skal uddannes - stadig skal have pudset deres viden af - både af hensyn til sig selv og egen opgavevaretagelse, også af hensyn til at være i stand til at være med til at lære nye medarbejdere op.

Når nu der over de næste tre år skal oplæres næsten 4.000 nye medarbejdere, så skal der jo ret mange nuværende medarbejdere til at lære de nye op. Derfor må man ikke glemme de nuværende medarbejdere - man må ikke glemme, at de - samtidig med, at de lærer nye medarbejdere op - så skal de også have udsigt til at få færdigheder i de opgaver, som de skal varetage i fremtiden. Derfor skal der laves efteruddannelseskontrakter med de nuværende medarbejdere.

Man skal huske på, at mange nye medarbejdere kommer med en flot basisviden, men at de samtidig skal være i stand til at blive produktionsmodne - og det er derfor nødvendigt at få dem på eksisterende moduler, hvor de kan tilegnet sig noget faglig viden. Husk på, at den nye organisations fokus er på det faglige.

I relation til de medarbejdere, som man rekrutterer ind i organisationen, så skal man så sandelig holde sig for øje, at der skal være en rekrutteringspolitik, som har fokus på det medarbejdersegment, som er i SKAT i dag, nemlig akademikere og faglige medarbejdere. I forbundet har vi intet som helst imod akademikere, men vi må erindre om, at alene ansættelse af akademikere, det vil simpelt hen være for dyrt for de syv styrelser i drift. Derfor skal der for alvor gang i vores nye uddannelse – professionsbachelor i skat, som er lavet i samarbejde mellem forbundet og bl.a. de fagprofessionelle på den anden side - altså revisorer, advokater, skatteadvokater og andre interessenter så som Skatteankestyrelsen samt i øvrigt afdelingschef Andreas Berggreen. Tak til dig Andreas – og også til dig Anette.

Det er vigtigt, at Skatteministeriet engagerer sig i at få tilført faglige kompetencer - vi har set en periode, hvor man ikke har satset på faglige medarbejdere, og man kan vist kun sige, at det gik ikke så godt, når der ikke var fokus på det faglige.

Så - gang i Professionsbachelor i skat - og det kan ikke gå for hurtigt.

Er det, som vi mener i hovedbestyrelsen omkring den nye organisering, at det er en gang selvopfundet pjat? - nej, det synes vi faktisk ikke. For det første, så har vi set en udflytning af medarbejderne i Spillemyndighederne til Odense... det var ikke mange, der flyttede med - også selvom nogen havde opfattelsen af, at der ikke er så langt til Odense, når man har været placeret i København. Men uanset, hvordan man vender og drejer det, så skal der nu oplæres mange nye medarbejdere.

I Skatteankestyrelsen har vi set en ophobning af sager, og det har været nødvendigt at ansætte endog rigtig mange nye medarbejdere - vel og mærke medarbejdere, som har skullet læres op, og hvor man har måttet konstatere, at det er meget vanskeligt at holde disse nye medarbejdere. Nu - altså efter en tid - går det fremad med at nedbringe sagsbehandlingstiderne. Og lige lidt reklame - som direktør for Skatteankestyrelsen Anette Hummelshøj siger - uanset at stillingsopslaget henvender sig til en akademiker, så kan forbundets medlemmer sagtens søge stillingen, fordi man har brug for faglige medarbejdere, der er talstærke og har gode sagsbehandlingsegenskaber.

Så jo, der er allerede et erfaringsgrundlag for at vi kan sige, hvilke faldgruber, der er ved den forestående omorganisering. Derfor skal det gøres ordentligt. Det skal gøres ordentligt, så omverdenen kan være sikker på, at der er fokus på det faglige, så man igen kan få tilliden til skattevæsenet op i gear.

Ja, en stemme uden for Skatteministeriet sagde følgende om vores forestående omorganisering: Jeg finder det underligt, at man nu laver en omorganisering med mange udflytninger af arbejdspladser... for skulle man ikke hellere koncentrere sig om at gøre det bedre her og nu i stedet for at lamme organisationen med endnu en omorganisering. Mit håb er, at ledelsen i Skatteministeriet vil lytte til medarbejderne, som jo kender opgaverne.

Sød musik i vore ører!

Selvfølgelig kender vi rollerne i vores samarbejde - vi ved godt, at A-siden har ledelsesretten - og vi ved godt, at B-siden kan være med til at drøfte tingene og håbe på, at der lyttes til vore mange forslag.

Bliver der så lyttet - ja, her må vi sige, at der sådan set ikke er noget i vejen for, at ledelsen lytter til input fra organisationerne, men vi bliver måske lidt skuffede, når vi skal til at sætte tjek ved, at vore forslag har båret frugt. Det håber vi meget på, at det ændrer sig, for det skal ikke være nogen hemmelighed, at man i medlemskredsen ser meget forskelligt på, om forbundet skal medvirke i samarbejdsudvalget i Implementeringsorganisationen eller ej.

Der er dem, som siger, at vi skal være med og observere, hvorvidt vi har indflydelse eller ej - og hvis vurderingen er, at det er for ringe, så skal der sige fra. Og så er der dem, der på forhånd har

taget stilling til den fastsatte struktur med den konsekvens, at de skal flytte - ja, de er ikke tilhængere af, at vi deltager i arbejdet med at forme den nye organisation.

Lad mig slå fast, at forbundet har valgt at være med - og det har vi, fordi vi vurderer, at det er for tidligt at tage stilling til processen og resultatet - vi afventer at vurdere gennemførelsen. Og hvis den foregår ordentligt, så er vi selvfølgelig med!

Men jeg har lovet at sige, at ledelsen skal huske på, at det man leger med, det er mange voksne mennesker og dermed mange familier, som kan blive rystede i deres grundvolde, hvis de føler, at der ikke bliver taget hensyn til deres situation - og husk at alle mennesker er specielle og individuelle - husk på det. Vi skulle nødt til at opleve 2013, hvor 375 blev afskediget - i denne situation kan det let blive til, at rigtig mange selv tager deres afsked.

Av min arm - nu blev det meget alvorligt her til sidst - men det er også en alvorlig situation, som vi står i. Tak, fordi I lyttede - tak, hvis I i ledelsen har noteret de mange pointer, og tak til tillidsrepræsentanterne, fordi I er flinke til at videregive, hvad der sker i hverdagen - tak til vore medlemmer for et kæmpe engagement i at ville gøre det så godt som muligt for opgaverne i Skatteministeriet... giv medarbejderne kredit for deres loyalitet i stedet for at straffe dem med tvangsforflyttelse - især hvis forflytterne alene har ideologisk karakter...

Og nu til gæstetalerne.....