



Chefkredsen

Mundtlig beretning

Generalforsamling

16. marts 2018



Chefkredsen

Indledning

Kære alle

Velkommen til generalforsamlingen 2018. Endnu engang velkommen til de vante rammer i Middelfart. Traditionen tro indledte vi med frokost. Bagefter et besøg af Claus Henrik Larsen. Merete Agergaard blev desværre forhindret.

Det er en hyggelig måde at starte på. Og dejligt at få hilst på kollegaer på tværs af "styrelser".

Chefkredsens medlemstal er på 185 – en nedgang på hele 23 medlemmer i forhold til sidste år. Førrige år havde vi en nedgang på 7.

Udover de 185 ordinære medlemmer er der 5 ekstraordinære medlemmer.

Efter generalforsamlingen 2017 konstituerede bestyrelsen sig med Lars C Jensen som næstformand, Dorrit Larsen som kasserer og Bente Holst Hansen som sekretær.



Chefkredsen

De sidste 2 bestyrelsesmedlemmer er Lisa Fruensgaard og Karsten Hansen.



Chefkredsen

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Det nye skattevæsen
- Et kort tilbageblik på det "gamle" SKAT
- Chefformandsmøder hos Merete og Claus
- OK 2018
- Lønforhold
- Udviklingsmuligheder
- Udtræden af ledelsen
- Chefkredsens rolle nu og i fremtiden
- Chefkredsen internt



Chefkredsen

Det nye skattevæsen

Siden sidste generalforsamling er meget af tiden gået med at vente. Vente på en udmelding om placering af opgaver i de kommende styrelser. Vente på udmelding af hvilken adresse man skulle flytte til - og hvornår.

Helt tilbage i august 2016 præsenterede ministeren investeringsplanen for SKAT. En plan som gjorde det klart, at SKAT skulle opdeles i et antal styrelser.

Den samlede plan giver 10 mia. ekstra til Det nye Skattevæsen frem mod 2020. Bl.a. til mere end 1.300 nye kollegaer. Og planlagt reduktion af 1.000 medarbejdere jf. tidl. finanslovsaftaler er blevet skrinlagt. Det koster vel de første 4,5 mia. kroner. De sidste 5 mia. slår slet ikke til, når man tænker på de massive investeringer, der skal foretages i nye IT-systemer. Så en ting er helt sikkert.

Politikerne skal til lommen flere gange over de næste 10-15 år.



Chefkredsen

Og her er jeg spændt på, om det nuværende brede politiske flertal for investering i Nyt Skattevæsen også er intakt om 15 år.

De fleste var nok forberedte på, at der ville ske en opdeling under en eller anden form. Spørgsmålet var nok mest, hvor meget, der ville blive skilt fra hinanden. Og hvordan ville "SKAT Classic" eller "Restskat" - som det hurtigt blev omdøbt til - blive organiseret.

Lars Løkke Rasmussen og skatteminister Karsten Lauritzen præsenterede den 13. juni 2017 planen "Fra én til syv styrelser". Planen betød også, at 1.500 stillinger skulle placeres udenfor hovedstaden. Og medarbejderne i f.eks. Køge, Svendborg og Haderslev var glade - for nu var lukkeplanerne droppet. Det viste sig dog senere, at Svendborg' glæde var kort. Planen var meget overordnet, men de første tegn på mange flytninger var tydelige.



Chefkredsen

Udmelding om opgaveplacering på de enkelte adresser kom i september 2017. Denne beslutning blev truffet helt uden inddragelse af organisationerne. Det er og bliver en ren politisk beslutning styret af Departementet.

Der var tale om ret markante ændringer på lederniveauet. For det første var der et helt nyt niveau i form af fagdirektører.

En beslutning som DTS kun kan bakke op om. Der har i mange år været underdirektører med et alt for stort ansvarsområde.

Dertil kommer en lang række nye kontorer.

Den beslutning kan vi også bakke op om. Vi har gennem tiden haft flere tilfælde med et ledelsesspænd på over 40 medarbejdere. Hvilket vi mener er alt for højt.

Og så blev vi alle igen sat til at vente. For der kom ikke svar på det, som berørte os alle.



Chefkredsen

Hvilken adresse skal jeg arbejde på? Og hvis jeg skal flytte, hvornår bliver det så?

Vi måtte vente til 14. December 2017. Den dag kunne vi fortælle vores medarbejdere om den geografiske placering og flytteplaner frem mod 2020.

Nogle var lettede, mange var kede af det. Og andre var nærmest i chok og var helt uforstående for udmeldingen.

Det kom vel nærmest som et chok for os allesammen, at 2.600 medarbejdere skal skifte adresse. Det var også en stor overraskelse, at 1.100 medarbejdere skal flytte allerede i 2018 og igen 1.100 i 2019. Vi var og er fortsat mange, som har svært ved at forstå, hvorfor det skal tvinges i gennem på så kort tid.

En flytteplan som med garanti vil gå ud over produktionen i de kommende år. Mange taler om sikker drift. Men det bliver svært under de givne omstændigheder.



Chefkredsen

En flytteplan som med garanti vil betyde tab af mange kompetencer. Både fordi nogen vælger, at skifte opgave i stedet for at skifte adresse. Men også fordi det vil øge den naturlige afgang. Som om udfordringen med rekruttering og oplæring ikke er rigelig stor i forvejen.

Hvorfor skal vi gøre det endnu sværere for os selv?

Hele processen blev minutiøst styret af en ny implementeringsorganisation forankret i Departementet. En forankring som tydeligt har sat et stort politisk aftryk på vores kommende organisering. På den ene side kan det være godt. Fordi det så næppe bliver ændret igen indenfor den nærmeste fremtid. Eller også gør det. Men det har også bare betydet, at mange beslutninger er truffet efter ministerens og departementets overvejelser. De faglige organisationer - for os ved Jørn Rise - har da været involveret gennem et Implementeringssamarbejdsudvalg,



Chefkredsen

hvor Jens Brøchner sidder for bordenden. Men det er nu min klare opfattelse, at involveringen har været begrænset. Der er blevet lyttet til nogle af Jørn's argumenter. Og DTS har i processen afleveret mange budskaber til ministeren eller andre politikere, budskaber som også kan ses i planen. Men der er også områder, hvor vi ville have ønsket langt mere plads til inddragelse. F.eks. i forhold til landkortet og byerne, opgaveplacering på adresserne og selvfølgelig den alt for ambitiøse flytteplan.

Set i forhold til Chefkredsen har involveringen været ikke eksisterende. Gennem hovedbestyrelsen har vi fået nogen information. Men oftest som et orienteringspunkt, hvor vi ikke kunne referere fra. Og når vi en sjælden gang mødtes med Merete Agergaard var meldingen altid, at hun ikke måtte fortælle noget om Det nye Skattevæsen. Det var tydeligt, at Merete var udstyret med mundkurv.



Chefkredsen

1.300 ekstra medarbejdere og en betydelig naturlig afgang frem mod 2020 giver en rekruttering til organisationen på op i mod 3.300 over de kommende år. Alene i 2018 forventes antallet af nye kollegaer i hele Ministeriet at blive 1.500. De 1.200 af dem er til det nuværende SKAT. Og Skatteankestyrelsen står for at rekruttere 280 medarbejdere frem mod nytår.

Det er positivt med en investeringsplan for Et nyt Skattevæsen. Vi går en opgangstid i møde. En tid med mange spændende opgaver.

Det er en kæmpe opgave for en organisation, at oplære så mange nye kollegaer. En oplæring, som er uhyre vigtig og nødvendig. Men som naturligt vil gå ud over produktionen i en periode. Det er også en stor ledelsesmæssig opgave at rekruttere, modtage og oplære så mange nye lederkolleger og medarbejdere. Det er en meget stor opgave vi står



Chefkredsen

overfor. Mange taler om sikker drift. Men det bliver svært under de givne omstændigheder.

Hen over de seneste måneder er hovedparten af mellemlider stillingerne besat. Da processen blev indledt spurgte vi ind til en samlet geografisk placering af fag- og underdirektør stillinger. Med det formål at de kommende ansøgere kunne overveje, hvilke stillinger de ville gå efter. Den liste kunne – eller ville – man ikke lave. I processen viste det sig også svært at få tildelt "stillingsnumre" fra Finansministeriet. Det kan overraske lidt, da der jo er et politisk flertal for den massive investeringsplan.

I processen var chefformændene til møde med Henrik Vagner, som fortalte om Departementets nye retningslinier for kontrakter. De første kontrakter vi så manglede et helt afgørende element. Afsnittet om tilbagegangsstilling var forsvundet.



Chefkredsen

Efter flere dages betænkningstid besluttede vi, at Jan Nørner skulle drøfte formuleringerne med CO10. Det gik desværre ud over nogle medlemmer, som måtte vente adskillige uger på en kontrakt, som alle parterne kunne blive enige om.

Men for os var og er det bydende nødvendigt, at tilbagegangsstilling fortsat er en reel mulighed for vores medlemmer. I løbet af februar måned blev der enighed om formuleringerne og alle parterne kunne skrive under på en kontrakt, som indeholder tilbagegangsstilling.

De sidste par måneder har der været opslag på kontorchefer og funktionsleder stillinger. Og det er positivt at se, at der både ansættes interne og eksterne ansøgere. Vi har brug for begge. Men vi forstår ikke helt, hvorfor der fortsat i mange opslag søges efter "Du er cand. Et-eller-andet". Det er vores opfattelse, at den bedste ledelse



Chefkredsen

består af ledere med mange forskellige kompetencer, som i fællesskab kan bidrage til god ledelse.

Merete siger igen og igen, at der er brug for alle. Vi har alle brug for, at vide hvilke opslag, der kommer på adresserne, så vi har en reel mulighed for at vælge mellem at flytte med opgaven eller søge nye udfordringer.

Et kort tilbageblik på det "gamle" SKAT

Advokatundersøgelsen af udbytteskattesagen er afsluttet. Konklusionen var, at der ikke var tale om tjenesteforseelse begået af de involverede chefer. Det var naturligvis glædeligt for vores medlemmer.

Men rapporten anbefalede dog, at der burde føres tjenstlige samtaler med 2 medlemmer. SKAT har valgt at følge denne anbefaling. Samtalerne er gennemført og



Chefkredsen

konklusionen er, at der ikke er begået tjenesteforseelse i i sagen.

Den 15. maj 2017 opstod der politisk flertal for en undersøgelseskommission, som skal kulegrave krisen i SKAT. Det bliver spændende, at se om der med dette tiltag i den sidste ende placeres et politisk ansvar hos en eller flere af de utallige skatteministre, der har siddet på stolen de sidste mange år.

Bestyrelsen håber så, at denne kommissionsundersøgelse ikke giver anledning til nye sager mod vores medlemmer.

Chefformandsmøder hos Merete Agergaard

Der har ikke været meget struktur og indhold i disse møder. Merete skal have den ros, at når vi efterspurgte et møde, så blev der prompte indkaldt. Men indhold og



Chefkredsen

drøftelser bar meget præg af, at Merete ikke måtte fortælle om alt det, vi gerne ville høre.

På de sidste par møder har det været tydeligt, at Claus Henrik Larsen overtager opgaven med formandsmøder. Han indledte det første møde med, at han meget gerne vil være i dialog med os. Drøfte hvorledes tiltag kan udmøntes bedst muligt i de kommende styrelser. Vi ser naturligvis frem til reel inddragelse.

OK 2018

Det væsentligste krav fra medarbejderne er en realløns fremgang. Og ikke blot status quo eller ligefrem et fald i reallønnen.

Den betalte frokostpause har vi i dag. Og det er DTS opfattelse, at den kan de ikke bare tage fra os. Det er ikke blot kutyme, som Moderniseringsstyrelsen fremfører det.



Chefkredsen

Den nuværende regering har meldt, at de ikke vil pille ved frokostpausen. Det interessante spørgsmål er så: Hvad med den næste regering? Det bliver meget spændende, at se, hvor det hele ender.

Udover de krav, som generelt er fastsat af DTS, er der vedr. chefkredsen indgivet et forslag omkring udligning af forskellen i løn for Overenskomstansatte DTS'er og DTS-Tjenestemænd. Vi har bedt om det før. Den seneste gang var det SKAT, som sagde nej hertil, uagtet at det var finansieret.

Som I alle ved brød forhandlingerne sammen i slutningen af februar, og der er nu varslet strejke af 40 DTS'er i Vurdering herunder 5 funktionsledere. Varsling af lockout omhandler knap 700 DTS'er i hele Skatteministeriet.



Chefkredsen

Lønforhold

Før sommeren 2017 gennemførtes samtaler med alle lederne. Forhandlinger vedr. de overenskomst ansatte DTS'er forløb fint. Der blev lyttet til vores argumenter, og der blev justeret i beløb. Selvfølgelig i opadgående retning.

I december måned blev honorering for særlig indsats kørt igennem med turbo fart. I står alle sammen selv for drøftelserne med jeres egen leder. Vi har netop i denne uge modtaget den samlede liste, og den er offentliggjort på "Leder til Leder".

PULS for ledere er på trapperne. Et koncept vi alle kender. Jeg vil opfordre jer kraftigt til, at insistere på en PULS med indhold. Og ikke blot en kort performance snak og en tillægssnak uden begrundelse, hvor det hele er overstået på 15 min.

Spørg ind til hvad I kan forbedre eller gøre anderledes. I skal insistere på, at få en saglig og reel begrundelse for



Chefkredsen

tillægsdelen. Jeg vil opfordre jer til at udfordre jeres direktører.

Varige og midlertidige tillæg forhandler tjenestemændene selv. Mens de overenskomst ansatte forhandles af Jan Nørner og jeg.

Udviklingsmuligheder

Bestyrelsen vil gerne rose Henrik Vagner på dette punkt. Der har været væsentligt mere fokus på forskellige aktiviteter, end vi har set de seneste år.

Feedback kursus, forandringsledelse med teori og et brætspil, håndtering af vanskelige personalesager, personlig coaching for den enkelte leder. Ledelse af flere generationer, forandringsledelse og implementeringskraft. Og de mange nye ledere kan også få en indføring i de administrative opgaver for ledere.



Chefkredsen

Og så vil vi gerne rose for start af Ledertalentforløb. Det har vi desværre været foruden i mange år. Det er vores opfattelse, at vi alle i ledelsen bør drøfte disse udviklingsmuligheder med "vores stjerner".

Udtræden af ledelsen

Gennem året har vi set flere, som har ønsket, at udtræde af ledelsen. Bestyrelsen finder det positivt, at den mulighed er til stede og det skal være af frivillighedens vej.

Men vi ser desværre stadig tilfælde, hvor den bagvedliggende årsag til udtræden ikke er i orden. Det er ikke i orden, at vi ikke kan løse konflikterne som voksne mennesker inden det går så vidt. DTS sekretariatet gør en kæmpe indsats – også på dette område.

Når et medlem ønsker at udtræde af ledelsen, udfærdiges der en aftale herom. Det er vigtigt, at aftalen blandt andet



Chefkredsen

indeholder en afklaring af honorering for særlig indsats. Vi har set medlemmer, som har fået fine honoreringer i forbindelse med udtræden. Men vi har også set medlemmer, som blev "glemt", da det blev tid til honorering.

Chefkredsens rolle nu og i fremtiden

Med et nyt skattevæsen foran os står det klart for os alle, at der skal laves en ny struktur for DTS som helhed.

Det er fortsat bestyrelsens opfattelse, at der også i det nye Skattevæsen vil være behov for en chefkreds. Uagtet vi alle er DTS medlemmer, så er der forskel på, at være medarbejder og på at være en del af ledelsen.

Hovedbestyrelsen drøftede ny DTS-struktur på HB-møde for en uge siden. I indeværende uge er der udsendt et



Chefkredsen

oplæg til alle tillidsrepræsentanter om en fremtidig struktur.

Det er fortsat en grundpille for DTS, at bibeholde nærhedsprincippet, således medlemmerne kan vælge kolleger de kender lokalt. Men det er også vigtigt, at afspejle ledelsesstrukturen i forhold til forhandling og dialog med relevante dele i de kommende styrelser.

Den nye DTS struktur kræver en vedtægtsændring, som skal behandles på ekstraordinær kongres den 24. oktober 2018.

Det er bestyrelsens opfattelse, at Chefkredsen bør afspejle de kommende styrelser. Det vil ligeledes kræve en vedtægtsændring til afstemning enten på en ekstraordinær generalforsamling eller på den ordinære generalforsamling til foråret 2019.



Chefkredsen

Der blev i går udsendt mail, som indeholder forslag til håndtering af overgangsperioden frem til generalforsamling 2019. Mere herom senere.

Tidligt i 2017 afholdt vi 2 medlemsmøder med fokus på "Retssikkerhed" med oplæg og debat med Retssikkerhedschef Margrethe Nørgaard. Udover det har der ikke været medlemsmøder i perioden. Bestyrelsen har løbende drøftet behovet for medlemsmøder. Men vi valgte, at undlade medlemsmøder, idet der intet nyt var at fortælle. Vi gik alle fortsat og ventede på den geografiske udmelding og den store flytteplan.

Jeg vil opfordre generalforsamlingen til, at drøfte om vi fremadrettet skal holde et medlemsmøde i efteråret, uagtet der ikke er meget nyt at fortælle. Der bør også være plads til, at mødes med medlemmerne i et uformelt forum til drøftelser på tværs af styrelser, social hygge og lidt godt til ganen.



Chefkredsen

Uden at jeg dog begrænser debatten hertil.

Chefkredsen internt

Bestyrelsen har gennem hele valgperioden været sammensat som den blev valgt.

Jeg vil her benytte lejligheden til, at sige jer alle tusind tak for jeres indsats.

Afslutning

Her på falderebet vil vi sige stor tak til sekretariatet i DTS. I yder alle en fantastisk indsats. Ingen nævnt – ingen glemt.

Men vi vil nu alligevel give en særlig tak til Chefkredsens faglige sekretær Jan Nørner – du yder en kæmpe indsats



Chefkredsen

for Chefkredsens medlemmer – næsten døgnet rundt - tusind tak for det.

Og vi vil også give en særlig tak til Merete Berdin. Du yder en stor indsats med, at bistå de medlemmer, som får brug for advokat hjælp i en sag eller juridiske og personlige råd i en træls situation. Tusind tak for din indsats.

Jeg vil nu overlade beretningens videre skæbne til forsamlingen og håber dirigenten er klar til, at styre os igennem den forhåbentlige store debat vi nu sætter i gang.

Dansk Told & Skatteforbund – Chefkredsen

Bestyrelsen