

Referat fra Told & Skatteforbunds Repræsentantskabsmøde 2018

Dansk Told & Skatteforbund afholdt Repræsentantskabsmøde den 23. og 24. oktober 2018 på Munkebjerg Hotel, Vejle, med følgende dagsorden:

1. Velkomst
2. Valg af dirigent og mødesekretær
3. Status på forbundets virksomhed og debat
4. Foreløbig godkendelse af regnskabet for 2017
5. Mødet afsluttes

Punkt 1. Velkomst

Jørn Rise:

Velkommen til forbundets repræsentantskabsmøde 2018.

Velkommen til et par dage her på Munkebjerg, hvor vi skal gøre status på forbundets arbejde siden kongressen i 2017, og hvor vi også får tid til at få snakket tingene om ændringerne af forbundets struktur godt igennem.

Det var jo egentlig meningen, at vi kun skulle have holdt repræsentantskabsmøde i dag – og i morgen skulle vi så have haft en ekstraordinær kongres, som skulle have ændret forbundets vedtægter. Men som I ved, satte vi i hovedbestyrelsen strukturdebatten på hold og udskød den ekstraordinære kongres, fordi rammerne for den nye TR-struktur ikke var kommet på plads. Det er de ved at være nu – men det vender vi tilbage til i morgen.

Velkommen til jer repræsentanter, til de interne revisorer og til forbundets sekretariat.

Med hensyn til sekretariatet, så stiller vi ikke med fuldt hold denne gang. Jan er i retten. Ikke fordi han er blevet tiltalt for noget, men fordi den pensions sag, vi kører i samarbejde med CO10, er berammet til i dag og i morgen, og her var der brug for, at Jan var med. Connie er desværre heller ikke med, da hun er sygemeldt.

Normalt plejer vi jo ikke at invitere gæster til et repræsentantskabsmøde. Men i år har vi gjort en undtagelse. Jeg er glad for at kunne byde særlig velkommen til medlemmerne af det studieråd, som vi har etableret i forbindelse med professionsbachelor i skat – og derfor også til fem af forbundets nye studiemedlemmer.

Velkommen til Malte Stucke-Brander fra holdet på UC SYD i Haderslev og til Sharan Suthendrarajah, Rabia Yorganci, Johanne Ellehammer Andersen og Hjalmar Reynstind fra holdet på Københavns Professionshøjskole.

Vi er glade for, at I kan være med her i dag – og glade for, at forbundet nu begynder at få studiemedlemmer. Det er jo helt nyt for os, og derfor er det også vigtigt, at I kan give os noget input til det arbejde, vi gør i forbindelse med den nye uddannelse.

Og så til sidst velkommen til vores fotograf Claus Sjödin, som vil tage nogle billeder her i dag til Dansk Told & Skat og til hjemmesiden. Så hvis der er nogen – i de her GDPR-tider – der ikke ønsker at komme i bladet, så må I lige signalere til Claus, at I ikke vil fotograferes. Ellers betragter vi det som en accept.

Punkt 2. Valg af dirigent og mødesekretær

Jørn Rise:

Vi skal have valgt en dirigent, som kan lede os sikkert igennem mødet.

Her foreslår hovedbestyrelsen Jørn Dysted, som vi har gode erfaringer med, når det gælder om at varetage opgaven.

Jeg skal høre, om der er andre forslag.

Det er der ikke.

Jørn Dysted er valgt som dirigent.

Inden jeg overgiver ledelsen af mødet til Jørn, skal vi også lige have valgt en mødesekretær. Her foreslår hovedbestyrelsen også, at vi trækker på erfarne kræfter – nemlig Lars Kryger Nielsen, som i forvejen er her, fordi han også er intern revisor i forbundet.

Jeg skal høre, om der er andre forslag.

Det er der ikke - så er Lars Kryger Nielsen valgt som mødesekretær.

Jeg tror ikke, vi får brug for at vælge stemmetællere i år, men skulle der blive behov for at optælle stemmer, så må vores anden interne revisor Poul Tackmann træde til, og han kan så trække på sekretariatet for hjælp.

Så vil jeg give ledelsen af mødet videre til Jørn Dysted.

Dirigenten:

Indvarsling og beslutningsdygtighed

Indkaldelse

I henhold til vedtægternes § 8, stk. 6, skal indkaldelse af repræsentanter ske mindst to måneder forud for mødets afholdelse ved skriftlig meddelelse fra forbundets sekretariat til hver enkelt repræsentant.

Jeg har her en indkaldelse med booking via Outlook til repræsentanterne fra Ole Pedersen den 22. august 2018. Samtidig var indkaldelsen også bragt i Dansk Told & Skat nr. 4/2018, som udkom den 3. september 2018.

I forbindelse med indkaldelsen den 22. august 2018 blev der samtidig indkaldt til en ekstraordinær kongres i morgen. Som Jørn Rise tidligere har været inde på, er den ekstraordinære kongres udskudt, og derfor ændrede Ole Pedersen bookingen via Outlook den 3. september 2018, så repræsentantskabsmødet afvikles over to dage – i dag og i morgen.

Det fremgår af § 8 stk. 2, at hovedbestyrelsen skal fremsætte forslag til dagsorden – og at dagsorden offentliggøres i medlemsbladet inden repræsentantskabsmødet.

Dagsorden har også været bragt i Dansk Told & Skat nr. 4/2018.

Normalt indeholder dagsordenen til et repræsentantskabsmøde også et punkt med valg til ledige poster i TR-fora. Dette punkt indgår ikke i hovedbestyrelsens forslag til dagsorden, da der ved indkaldelsen var forventning om, at der skulle afholdes en ekstraordinær kongres i morgen, hvor de relevante valg skulle ske efter forbundets nye vedtægter.

Da posterne i TR-fora i dag, hvad angår de poster, der retter sig mod Skatteforvaltningens styrelser, principielt er besat ved konstituering i hovedbestyrelsen, kunne det begrunde, at der skulle ske et egentligt valg til disse poster her på repræsentantskabsmødet.

Da målet fortsat er, at der snarest skal afholdes en ekstraordinær kongres med ændring af forbundets vedtægter – og som konsekvens heraf foretages en række nyvalg – har hovedbestyrelsen imidlertid valgt at opretholde forslaget om, at der ikke er et punkt med valg på dagsordenen for dette repræsentantskabsmøde, men at posterne fortsat er besat ved konstituering frem til, at forbundet får nye vedtægter med en ny struktur.

Det sker med henvisning til den generelle bemyndigelse som hovedbestyrelsen har i vedtægternes § 5, stk. 5 til at træffe beslutning om midlertidige foranstaltninger omkring ændring af forbundets struktur indtil en ordinær eller ekstraordinær kongres.

Jeg vil derfor – med mindre, der er kommentarer til det fra salen – konstatere, at repræsentantskabsmødet er lovligt indvarslet.

Beslutningsdygtighed

I henhold til vedtægternes § 9 stk. 1, er repræsentantskabsmødet beslutningsdygtig, når indvarslingen og dagsordenen er bekendtgjort på lovlig måde.

Jeg kan derfor konstatere, at repræsentantskabsmødet er beslutningsdygtigt.

I henhold til § 8 stk. 4 skal forslag, der ønskes behandlet af repræsentantskabet, i motiveret form være indsendt til forbundets sekretariat senest en måned før mødets afholdelse.

Sekretariatet har ikke modtaget forslag til behandling på mødet, så det afvikles efter den dagsorden, som er foreslået af hovedbestyrelsen.

Punkt 3. Status på forbundets virksomhed og debat

Dirigenten:

Jeg giver ordet til Jørn for aflæggelse af status på forbundets virksomhed siden kongressen i 2017.

Det er tanken, at de, der ønsker ordet, blot markerer – men alle skal tale fra talerstolen.

Når der ikke er flere, som ønsker ordet, stemmes der først om forslaget til udtalelse og herefter om, hvorvidt repræsentantskabet kan tilslutte sig den status, der er givet.

Det forventes ikke, at der bliver behov for særskilt afstemning om enkelte dele. Skulle det dog – når Jørn er færdig med status – vise sig at blive relevant, er repræsentanterne udstyret med stemmesedler i tre forskellige farver.

Seniorkredsens stemmesedler er lysegrønne

Chefkredsens stemmesedler er lyserøde

Øvriges stemmesedler er sandfarvede

Ellers en samlet afstemning til slut, hvor alle repræsentanter har stemmeret.

Jørn Rise:

Status på forbundets virksomhed

Ja, så skal vi til at se på, hvad det forløbne år bød på af udfordringer. Man kan jo sige - udfordringer er der nok af for os. Der må bestemt sidde nogle meget kreative mennesker rundt om i organisationen - og så kan man heller ikke udelukke, at der har været en enkelt eller to konsulenter inde i butikken - det sidste sagt med en anelse nordjysk ironi.

Beretningen er også i år delt op i afsnit - der er 7 afsnit, og det er som sædvanlig altid en balancegang i forhold til, hvad skal med - og hvad skal ikke med. Tro mig, der ligger ikke nogen desavouering af enkelte områder, hvis de ikke er nævnt - der er mere tale om en prioritering i forhold til tid til at debattere der, hvor vi er lige nu!

Og for nu, at vi alle kan have emnerne i frisk erindring, så gør jeg holdt efter hvert afsnit, så vi kan debattere de enkelte afsnit.

Jeg skal også lige sige, at hovedbestyrelsen har behandlet og vedtaget, at der skal fremsættes udtalelse fra dette repræsentantskabsmøde - forslaget til udtalelse får I til sidst under første punkt - lidt spænding skal der være...

Da vi drøftede status på hovedbestyrelsesmødet i går, drøftede vi forskellen mellem de bagudrettede og det fremadrettede. Status er mange steder lavet i datid, men lad mig bare her slå fast, at vi også mener det i dag og fremadrettet.

Og nu i gang!

1. Generelt om etableringen af skatteforvaltningen

Da man i december 2017 lancerede de personalemæssige konsekvenser som følge af etableringen af de syv nye styrelser, var der ingen tvivl om, at vi alle var chokerede. Chokerede, fordi vi vel ikke

havde forestillet os, at planen ville få så store konsekvenser for så mange, som det ved vores gennemgang af planen på hovedbestyrelsesmødet i december kunne se ud til - og jo, det holdt stik.

Det var derfor et noget andet hovedbestyrelsesmøde den 10. - 11. december, som ikke just så ud til at kunne omsættes til en julegave - og der var næsten ikke plads til bare lidt julehygge.

HB drøftede på hovedbestyrelsesmødet - intensivt - ud fra de mange konsekvenser, hvad vi på mødet kunne sende frem af bemærkninger, netop fordi vi havde fået et par dage til at sætte os ind i planen inden offentliggørelsen. Og vi var klar over, at det ville være som at smide en bombe blandt de mange af forbundets medlemmer, som ville blive berørt.

Det var vigtigt for hovedbestyrelsen allerede meget tidligt at tilkendegive, at de mange personalemæssige konsekvenser af flytteplanen - ud over at såre mange medarbejdere, ja så ville det også betyde, at SKAT ville miste endog mange kompetencer - et kæmpe stort kompetencetab, som det ville tage år om at rette op. Ganske vist indeholdt planen også nyansættelser - men hvem skulle, ja hvem skal lære alle disse nye medarbejdere op, når produktionen skal holdes - der var nemlig ikke et ord om, at produktionen i lang tid måtte nedprioriteres. Det vender jeg vist tilbage til.

Man kan vel sætte det billede på, at det vi blev præsenteret for, det var en gryderet med rigtig mange ingredienser.

Først og fremmest kan man sige, at flytteplanen havde mange komponenter, idet den havde Lokaliseringsplanen for SKAT generelt - og så indeholdt den også regeringens udflytningsplan. Ja, vedrørende udflytningsplanen af statslige arbejdspladser kan man sige, at der var forskellig vurdering af, om vi nu var med eller ej.

Det endte i sidste ende med, at Sophie Løhde kunne bruge tallene fra SKATs lokaliseringer til at opskrive det samlede antal udflyttede arbejdspladser - man kunne stille sig spørgsmålet, om vi reelt var/er en del af udflytningen, for hvis man fjerner udflytningerne, så ville lokaliseringerne jo stadig bestå. Så uanset hvad - så var det skidt og kanel alligevel.

I tiden op til offentliggørelsen af planen kan man sige, at der ikke var megen sympati at hente omkring udflytninger og lokaliseringer. Der var næsten ikke den borgmester, som ikke bød sig til for at sikre sig en placering af en styrelse.

Bare som eksempel, så var det vist borgmesteren i Hernings opfattelse, at det at få Administrations- og Servicestyrelsen til Herning, ja det var en kæmpesejr. Det gik først op for Lars Krarup, da Søren Holt fortalte ham, at det kunne godt være, at Herning blev begunstiget med en styrelse, som ville tilføre nogle få medarbejdere - alle dem, som ville flytte med fra København (lidt ironi), men samtidig kunne Herning også risikere at skulle sige farvel til lige så mange - nettogevinsten var da vist til at få øje på...

Hvad blev vi så præsenteret for på ingrediens-siden?

Ja, der var flytninger over store afstande, der var flytninger på tværs af transportmuligheder - ja, i det hele taget var det noget uforståeligt at se logikken i at lave flytninger, hvor man så sikkert som amen i kirken kunne forvente, at medarbejderne ikke ville tage med. Ja, er det i det hele taget meningen, at de skal flytte med?

Krydderierne i gryderetten stod hurtigt klart - for det første ville der opstå et stort behov for stillinger der, hvor forbundets medlemmer ikke ville flytte fra - ikke flytte væk fra familien, venner og en god hverdag tæt på arbejdet. Så, hvis de skulle have mulighed for at blive på den lokalitet, hvor de bor, så skulle der ledige stillinger til!

Ellers skulle mange, rigtigt mange have mulighed for at arbejde hjemme, hvorfor der allerede meget tidligt opstod diskussion og forvirring omkring HAP-dage - herom senere.

Der var også stor forvirring omkring det præsentationsmateriale, som blev fremlagt som følge af flytteplanen. Forvirring på den måde, at man kun kunne se flytninger for de enkelte enheder. Der var ikke en detaljering på planen, hvorefter man kunne se eksakt, hvad der skulle ske for de enkelte medlemmer. Det kom først senere.

Og igen forvirring omkring en række enheders fremtidige placering, fordi man ikke kendte snitflader mellem de nye styrelser. Det gjorde ikke tingene bedre, når man ud fra det viste slet ikke forstod meningen med samlingen eller adskillelsen. Ja, der var sågar opgaver, som decideret var forsvundet, og som var opstået i ændret form.

Man kunne - som sagt - ud af planen se, at flytningerne ville betyde et stort behov for ledige stillinger. Det var ganske enkelt let at se, idet såvel Gældsstyrelsens som Vurderingsstyrelsens ville få et stort behov for mange nye stillinger.

Det skal dog tilføjes, at man også ud af behovet kunne se, at disse mange nye stillinger ville komme til falde på et snævert geografisk område, idet såvel især Gældsstyrelsens som Vurderingsstyrelsens fremtidige placering ville blive på meget få lokaliteter - for Gældsstyrelsens vedkommende en placering i seks byer.

Når dertil kom, at skattestyrelsesopgaverne stod over for en større samling af opgaverne kombineret med, at skattestyrelsesopgaverne skulle flytte fra de lokaliteter, hvor enten Gældsstyrelsen eller Vurderingsstyrelsen blev enerådige eller næsten enerådige, ja så fik man sendt uforholdsmæssigt mange opgaver i spil i den store flytteplan.

Det betød ganske enkelt, at skattestyrelsesmedarbejderne er langt de fleste i at være sendt på landevejen. Og samtidig med det, kunne det så konstateres, at heller ikke i denne styrelse var lysten til at forlade sin bopæl overvældende, og dermed skulle/skal mange skattestyrelsesmedarbejdere altså ud på jobmarkedet i Skatteforvaltningen.

Det betød/betyder, at mange medarbejdere skal skifte område - altså søge i Gældsstyrelsen eller i Vurderingsstyrelsen. Imidlertid er disse medarbejdere så dedikerede til deres arbejdsområde, at det var svært for dem at skifte arbejdsområde. Det er lig med kompetencetab. Og når området omkring København var udsat for flytninger væk fra København, så indskrænker det mulighederne, ja det ville i værste fald betyde, at man skulle flytte til Jylland...

Og endnu videre, så har vi den formodning, at der er rigtig mange af stillingerne er besat til eksterne. Det åbner så ikke i tilstrækkelig grad op for ledige stillinger for dem, der ikke er indstillet på at flytte over lange afstande.

Det skal selvfølgelig siges, at de nævnte synspunkter har været sagt til ledelsen, og ledelsen jo har svaret, at man godt var klar over, at denne øvelse ville kunne betyde afsked for medarbejdere.

Og på politisk plan - altså hos ministeren - har udsagnet været, at man accepterer et kompetencetab, fordi man har ønsket denne ændring i organisationen samt, at der skal investeres massivt i nye medarbejdere - og hertil kommer etableringen af nye IT-systemer og begyndende udskiftning af gamle systemer.

Vi er altså i en situation, hvor man på mange måder vil lade tiden råde!

Netop tiden har også været i forbundets fokus. Vi har jo selvfølgelig skulle følge de ordrer, som bliver udstukket af ledelsen om omorganiseringen, men for forbundet har det været en afgørende faktor, at omorganiseringen blev gennemført med den fornødne tid!

Vi havde langt hellere set en udrulning af planer over længere tid. Hvis man i stedet havde gjort implementeringsplanen mere flydende, så ville man kunne have bevaret kompetencerne i længere tid, og så kunne man have gjort det muligt at have en længere periode til at ansætte nye medarbejdere, og disse medarbejdere kunne så i høj grad have været rekrutteret til de nye steder i et tempo, hvor man ikke skulle til at sende eksisterende medarbejdere ud på landevejen, ja oven i købet vinke farvel til gode, solide kompetencer.

Det er her, at det væsentligste politiske tilsagn kom ind - nemlig et udtalt ønske om, at der kan og skal laves individuelle løsninger. Hertil kommer, at man vedrørende den skitserede organisation garanteret ville få ændringer/ønsker om ændringer. Organisationerne blev i den forbindelse også indbudt til at komme med forslag til ændringer.

Forbundet har selvfølgelig haft travlt - både i forhold til ønskede ændringer - fx ændringer vedrørende Bindende Svar i Struer og deres flytning til Aarhus. Det lykkedes i sidste ende at få udskudt flytninger til sidste kvartal i 2020 - men det var en langsom proces. Ja, i det hele taget har man haft indtrykket af, at det betød mere at overholde flytteplanen for flytteplanens skyld og i forhold til bygningernes indretning end i forhold til at fastholde kompetencer.

Forbundets travlhed har selvfølgelig også været fordi, at der har været så mange individuelle ønsker om at få ændret noget for det enkelte medlem.

Er det lykkedes? Ja, det er lykkedes at få flere ændringer igennem på det individuelle plan, men på området, hvor der er tale om hele enheder, ja der tæller vi ændringerne på en hånd!

Hvad har så været medvirkende til, at vi er kommet igennem med individuelle løsninger - ja, det skyldes i et vist omfang, at der meget tidligt blev lavet en aftale om ledelsesværktøjer. Overordnet set, så er ledelsesværktøjerne en pose penge, som kan benyttes til at give på områder, hvor der er fare for, at det faglige kan lide et knæk. Jeg ved godt, at vi her taler og har talt meget om kritiske kompetencer - men lad det ligge for en stund - eller i hvert fald indtil næste afsnit.

Forbundets hovedbestyrelse har konkluderet på et af de seneste møder, at vi med den foreløbige udvikling i udrulningen af flytteplaner har de samme forbehold, som vi havde på tidspunktet for kendskabet til flytteplanen og dermed opdelingen i de syv styrelser.

Forbeholdene er følgende:

- *Der er for kort tid til at udrulle planen*
- *Der vil være et enormt kompetencetab*
- *Vi ser for få ændringer af planen i forhold til enheder*
- *Og vi så gerne langt flere løsninger på individuelt niveau.*
-

Hertil kommer, at vi på det seneste er blevet forundret over det fremlagte forslag til finanslov, hvoraf det fremgår, at Skatteforvaltningen i årene 20, 21 og 22 skal spare et stort antal ressourcer væk.

Vi ved godt, at der kan ske meget i de kommende finanslovsaftaler - og at der måske kommer et andet niveau for de tal, som vi ser i dag. Men det giver unægtelig en sær fornemmelse, når vi også tidligere har set sådanne konstellationer med nedskæringer, som er adopteret af en ny regering - ja, hvem husker ikke Bjarne Corydon, som repræsenterede et parti, som havde lovet flere ressourcer til SKAT, og realiteten blev rent faktisk afskedigelser.

Men er det her nu gentagelsernes vej - kommer der IT, som understøtter de nye styrelser, eller er der fx allerede nu problemer med det standardsystem, som er indkøbet til at være EFI's afløser - ja, vi spørger bare, for vi hører trods alt forskellige tilbagemeldinger, der kan betyde, at vi kan være på vej ud i en EFI 2. Og sat i relief omkring finansloven, så kunne man konkludere, at man i 2022 har kalkuleret med en rationaliseringsgevinst. Men vi må bare advare i forhold til at tænke sådan. Kunne der være tale om det samme på vurderingsområdet? Ja, hvem ved - og hvem ved, hvor korrekt systemet rammer - flere klager. Ja, mon ikke, at man godt kan regne med det viser på et fremadrettet perspektiv vil betyde noget på borgernes pengepung - og det plejer at være synonymt med flere klager.

Derfor er det heller ikke uden grund, at forbundets arbejdsmiljøudvalg - ja, næsten i god tid - lige før etableringen af de syv styrelser fremsendte et åbent brev til ledelsen omkring de arbejdsmiljømessige perspektiver i forbindelse med situationen i skatteforvaltningen.

Et lille udpluk af udsagnene og henstillingerne i arbejdsmiljøudvalgets brev af 27. februar 2018 var følgende advarsler:

“Til ledelsen af SKATs arbejdsmiljøorganisation Kristoffer Schantz og Merete Agergaard.

Dansk Told & Skatteforbunds arbejdsmiljøudvalg finder, at det psykiske arbejdsmiljø er udfordret i stor stil, og vi frygter specielt, at der vil komme flere stressrelaterede sygemeldinger.

PAS PÅ medarbejderne – de er den vigtigste ressource, som SKAT har.

Hvis medarbejderne, energien og arbejdsglæden forsvinder ud af SKAT frygter vi, at det vil tage mange år at genoprette “skaderne”! Efter arbejdsmiljøloven er det et arbejdsgiveransvar at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø – og vi hjælper gerne til!

Baggrund for vore advarsler bygger på, at vi siden 2005 har haft mange forandringer - store organisationsændringer, negativ medieomtale, nedlæggelse af arbejdssteder, afskedigelser mv. - og det har klart påvirket medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø. Ja, man kan faktisk sige, at vi har gennemgået så mange ting, som i enhver organisation ville have fået alarmklokkerne til at ringe på arbejdsmiljøområdet.

Mange står tilbage med spørgsmålene: hvorfor skal der flyttes så meget rundt og over så store afstande. Mange kan heller ikke se fornuften i at ødelægge fordelene ved lokalkendskab.

Derfor vil forbundets arbejdsmiljøudvalg gerne opfordre direktionen til at overveje, hvordan vi sammen kan indtænke forskellige løsninger i de forestående ændringer for de 2.600 medarbejdere, der bliver berørt.

Arbejdsmiljøudvalget vil også gerne pege på, at der i SKAT er den fornødne teknologi til at sikre gode faglige miljøer på tværs af adresser. Denne teknologi kunne man med fordel bruge til en mere stille og rolig opbygning af adresser inden for de forskellige områder på baggrund af de nuværende faglige miljøer.

Stress – medarbejdernes helbred og trivsel - der forestår store udfordringer i det ny skattevæsen.

Forslag til initiativer fra forbundets arbejdsmiljøudvalg er, at der bør være fokus på:

- *Synlig ledelse*
- *Kommunikation fra leder til medarbejder og omvendt*
- *Dialog mellem leder og medarbejdere for at højne forståelsen af beslutninger*
- *Oprettelse af et dialogforum på intranettet – medarbejderne spørger og ledelsen svarer*
- *Finde løsninger, så tidspunktet for flytninger gøres mere fleksibel*
- *Signalere, at man ønsker at beholde nuværende medarbejdere – interne ansøgere prioriteres*
- *Synliggørelse af arbejdsopgaverne for at lette et opgaveskifte*
- *Tidsplan og oversigt over fremtidige stillinger*
- *Muliggøre, at medarbejdere kan fortsætte med nuværende arbejdsopgaver, indtil nye arbejdsopgaver opslås på adressen.*

Underskrevet Niels Gyrsting, formand for Arbejdsmiljøudvalget under Dansk Told & Skatteforbund.

Der er ingen tvivl om, at arbejdsmiljøområdet vil være et område, som forbundets skal holde ekstremt meget øje med, fordi man ikke slippe gennem så store ændringer - uden at der vil komme en væsentlig belastning på arbejdsmiljøet. Stressniveauet vil blive stort - alene en flytning er en stressfuld situation, afskedigelsessituationen er stressfuld, den kommende udliceringsituation er en stressfuld situation, den store oplæringsopgave er stressfuld, ja det har vi allerede set. Så jo, det vil være et område, som er højt prioriteret i forbundet.

Sådan - og så til den udtalelse, som forbundets hovedbestyrelse finder kunne være passende at udsende fra dette repræsentantskabsmøde, den lyder således:

Dansk Told & Skatteforbunds Repræsentantskabsmøde 2018

Udtalelse: Bare fordi man har delt SKAT op i syv styrelser, er tingene ikke løst!

SKAT er nu fortid, og Skatteforvaltningen med syv nye styrelser en realitet. Grundlaget for den beslutning var, at et flertal i Folketinget efter problemerne i SKAT ønskede at starte på en frisk for at få genetableret tilliden til skatteadministrationen.

Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer udgør den skattefaglige ryggrad af medarbejdere, som især løfter driftsopgaverne rundt omkring i de syv styrelser. En medarbejdergruppe, som er blevet halveret siden etableringen af SKAT i 2005.

Vi lytter til medlemmerne, og på baggrund af deres reaktioner må vi udtrykke stor bekymring for den vej, der nu er valgt:

- *Omfanget af flytninger er for voldsomt.*
- *Den tidsmæssige ramme er for kort.*
- *Der er en generel bekymring for, om den valgte organisering er den rigtige.*

Bekymringen bunder især i, at mange medarbejdere ikke har mulighed for at flytte med opgaven til den fremtidige lokalisering. Det betyder et massivt kompetencetab. Samtidig betyder den tidsmæssige ramme, at kompetencetabet mærkes allerede fra starten. Kombineret med, at mange nye medarbejdere skal læres op, vil det resultere i et stort produktionstab. En mere langstrakt proces for transformationen ville mindske disse omkostninger.

Samtidig betyder den centralisering, der sker gennem lokaliseringen af styrelserne, at borgere og virksomheder på nogle områder vil opleve store afstande, når de skal i kontakt med Skatteforvaltningen – og opdelingen vanskeliggør en helhedsorienteret opgaveløsning og mulighed for at samarbejde på tværs.

Vi tror ikke på, at tilliden skatteadministrationen alene kan genoprettes ved at fordele opgaverne på syv fokuserede styrelser – og gennem investering af milliarder i nye it-systemer, som endnu kun er ved – eller på vej til – at blive udviklet. Det kræver også skattefagligt personale til at løse opgaverne på et niveau, som indfrier forventningerne i samfundet.

Vi ser derfor med stor bekymring på den negative udvikling af personaleresourcerne til Skatteforvaltningen i de kommende år, som forudsættes i regeringens finanslovsforslag – og vi frygter, at man endnu en gang er ved at gentage tidligere fejl ved at prioritere investering i nye it-systemer fremfor en styrkelse af det skattefaglige personale især på kontrolområderne.

Vi vælger at se opsplitningen i syv styrelser som endnu én i rækken af organisatoriske eksperimenter, som skatteadministrationen løbende har været udsat for gennem de seneste 30 år. Omstruktureringer, der er sket på grundlag – og gennemført på måder – som professorerne Jørgen Grønnegård Christensen og Peter Bjerre Mortensen mange steder er kritiske overfor i bogen ”Overmod og afmagt”, som udkommer netop i dag.

Og bare fordi man har delt SKAT op i syv styrelser, er tingene ikke løst. Den valgte løsning vil koste fællesskassen i form af tabte kompetencer og mistede skatteindtægter – og vi skal kraftigt opfordre til, at ressourcer til løsning af de skattefaglige driftsopgaver prioriteres højere, når der indgås forlig om finansloven for 2019.

Dette var det første afsnit i beretningen, og selvfølgelig var det også det afsnit, som kom til at fylde mest, når vi ser på, hvad vi har været igennem siden december 2017.

Og husk nu at omsætte nogle af ”datiderne” til nutid og fremtid.

Og hermed laver jeg første pause, så vi kan debattere dette brede emne. Ordet tilbage til dirigenten.

Dirigenten:

Giver det anledning til kommentarer?

Tom Helgesen, Skattestyrelsen i Horsens:

Vedrørende udtalelsen, der faldt jeg over et enkelt ord.

Jeg vil opfordre til at ”skandaler” fjernes og erstattes med ”problemer”.

Det falder mig for hjertet hver gang vi i medierne hører ordet skandaler, for hvor meget er det skandaler, er det ikke bare avissnak for en stor del.

Derfor er min henstilling, at det ord fjernes, og at der indsættes ”problemer” i stedet – tak.

Jørn Rise:

Det synes jeg er helt i orden, at vi ændrer det.

Jeg kigger lige ned på Hovedbestyrelsen, og den nikker.

Dirigenten:

Var det det? – så giver vi ordet tilbage til Jørn.

Så går vi til afsnit 2.

Udtalelsen er vedlagt som bilag A.

Jørn Rise:

2. Mere konkret om hverdagen med flytteplanen

Ledelsesværktøjer

En af de ting, som skal få hverdagen til at flyde med flytteplanen, er, at der blev indgået en aftale med ledelsen om anvendelse af ledelsesværktøjer.

I sin grundsubstans, så anvendes ledelsesværktøjerne til de medarbejdere, som er flytteramt. Det er væsentligt at understrege, at såvel ledelsen som de faglige organisationer kan komme med indstilling om anvendelse af ledelsesværktøjer.

Man kan dele ledelsesværktøjerne op i de almindelige ledelsesværktøjer, som er udvidet brug af fleksibel arbejdstilrettelæggelse så som HAP-dage, omlægning af arbejdstid, indregning af transporttid i arbejdstiden, fx togtransport, flyverpladser eller distancearbejde, fastholdelsestillæg på 15% af lønnen (ex pension, fast sats) i en periode på 6 måneder, eventuelt med mulighed for forlængelse og udvidet individuel kompetenceudvikling - både til en enkelt medarbejder eller til en gruppe af medarbejdere.

De almindelige ledelsesværktøjer kan også være en udvidet adgang til indgåelse af seniorordninger med henblik på fastholdelse og aftale om gradvis overgang mellem nuværende og et nyt job.

Der er afsat 20 mio. kr. over 3 år - 8,1 mio. kr. i 2018, 8 mio. kr. i 2019 og resten, 3,9 mio. kr. i 2020, hvor man regner med at flytteplanen er fuldt ud implementeret.

Hvor er vi så lige nu? Ja, der er jo lavet en status pr. 23. september 2018.

Der er modtaget 218 indstillinger i alt, som fordeler sig således:

Styrelse	Antal	Beløb
Motorstyrelsen	15	355.944
Administrations og Servicestyrelsen	13	386.149
Skattestyrelsen	145	3.455.834
Gældsstyrelsen	4	37.176
Toldstyrelsen	40	572.884
Vurderingsstyrelsen	1	0
Udviklings- og Foreklingsstyrelsen	0	0

Vi har godkendt 132 indstillinger pr. 23. september 2018.

De resterende 86 indstillinger er under kvalitetssikring i de enkelte forretningsområder, hvorefter vi skal behandle dem. Det er væsentligt at sige, at det er gode møder omkring indstillingerne - god debat og stor grundighed.

Vi har godkendt 3.025.247 kr. til løbende udbetaling som fastholdelsestillæg, 1.443.040 kr. til engangsudbetaling som fastholdelsestillæg og 339.700 kr. til individuel kompetenceudvikling.

I alt har vi pr. 23. september godkendt indstillinger for 4.807.987 kr. til udbetaling i 2018, 2019 og 2020.

Vi afholder møder hver 2. uge. Indstillingerne bliver kvalitetssikret i et samarbejde med ledelsessekretariatene, og derfor ser vi også en vis tidsmæssig forskydning i, hvornår de enkelte ansøgninger kommer på listen. Hvad enten det er indstillinger fra ledelsen eller fra de faglige organisationer.

Der vil blive foretaget en evaluering af processen den 30. oktober 2018, og det bliver så taget op i HSU.

Hvis man sådan skal gøre status omkring ledelsesværktøjerne set gennem forbundets briller, så har Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer fået god udbytte af ledelsesværktøjerne - vi er ganske godt med i uddelingerne - ja, faktisk kan man sige, at vi på denne måde, næsten for første gang, får udbytte af de reststigninger, som altid er bufferen ved overenskomstforhandlingerne. Der bliver altså givet mere end de aftalte overenskomstmæssige stigninger, som rammer alle. Her kan ganske mange medlemmer altså få pæne beløb ind på kontoen.

Man skal også bemærke sig, at der bliver givet penge til kompetenceudvikling - så jeg håber, at vi alle har det i tankerne, når kreativiteten skal udfoldes for at få løst individuelle problemer i forhold til flytteplanen.

Er der mere i ledelsesværktøjerne? Ja, det er der - der er indgået aftaler om distancearbejdspladser, transportgodtgørelse, flyverpladser og HAP-dage. HAP-dage vender jeg lige tilbage til!

Ud af ledelsesværktøjerne kan man ofte også se, hvordan mobiliteten er i forhold til at få andre stillinger, idet vi af og til ser, at nogen bliver pillet af listen, fordi man har fået andet arbejde.

Hvis man sådan skal samle det hele lidt sammen - altså, hvordan anvendelsen har været, ja, så er der ingen tvivl om, at specielt fastholdelsestillæggene har fået rodfæste, mens det generelt er svært at se, at ledelsen er særlig god til at bruge de øvrige elementer i såvel de almindelige som de særlige ledelsesværktøjer.

HAP-dage behøver jeg næsten ikke at nævne, idet HAP-dage har været det helt overskyggende emne set gennem negative briller. Vi har fra forbundets side måttet have dette emne op adskillige gange for at få ledelsen til at understrege, at det er en mulighed.

Og på trods af det - så har vi i forbundet fået adskillige indmeldinger på, at mange ledere har afvist dette redskab til at få hverdagen til at glide lettere - og dermed bringe kompetencetabet yderligere i fokus - en vanlig indmelding har lydt: her bruger vi ikke HAP-dage. Det er ærgerligt, at det har skullet være sådan en kamp, når man tænker på, hvor meget lettere det kunne have fået tingene til at glide.

Forbundet vil selvfølgelig blive ved med at fremføre HAP-dage som en nødvendighed på en moderne arbejdsplads, og forbundet vil blive ved med at referere til, at det netop er det virkemiddel, som andre ministerier bruger i forbindelse med deres udflytning af statslige arbejdspladser - så hvorfor ikke i Skatteministeriet, når topledelsen har sanktioneret, at HAP-dage er en mulighed. Indtil videre er det som om, at den eneste udfordring er, at hele den store omorganisering bygger på oprettelse af faglige miljøer, hvilket ledelsen tolker som, at man skal være fysisk til stede alle sammen - ikke just moderne adfærd. Så vi siger - hap, hap, hap, nu vil vi ha' hap.

Det har også taget noget tid at få seniorordningerne frem i lyset, og vi hører stadig i forbundet om flere tilfælde, hvor ledelsen ikke vil indgå aftalerne - og igen må vi sige - pas nu godt på kompetencerne i den nye skatteforvaltning. Det er til gavn for alle!

Omkring gradvis overgang mellem nuværende og nyt job - så forsøgte vi den i starten, men den har ikke slået an. Når man har udsigt til et nyt job, så vil man gerne skifte så hurtigt som muligt - hvilket er menneskeligt forståeligt.

Omlægning af arbejdstid ses heller ikke at være et hit, ligesom vi kun har set ganske få indregninger af den hele eller den delvise transporttid i arbejdstiden - noget som andre statslige arbejdspladser altså godt kan finde ud af. Og endelig har vi set nogle få flyverpladser.

Ud af alt dette, så skal man også huske, at der jo er nogle som bliver afskediget, hvilket kan have sin bund i, at man ikke vil indrømme dem nogle af de skitserede ledelsesværktøjer eller, at man ikke er særlig god til at tage sig af sine egne medarbejdere. Altså, forsøge til det yderste at få lavet løsninger.

Det er ikke lykkedes for cirka 15 af forbundets medlemmer indtil videre, som altså er blevet afskediget. Når der er tale om et cirkatal, så er det fordi, at man er bagefter med at udfærdige afskedigelsesagerne.

Øvelsen bliver pt. heller ikke lettere af, at der har været dekretet ansættelsesstop flere steder i Skatteforvaltningen. Mon konsulenterne har kostet for mange penge?

Hvor er det ærgerligt, at man ikke ville tage imod forbundets ide om at indføre et fordelskort til alle eksisterende medarbejdere - uforståeligt. Man burde da kunne se fordelene i, at interne medarbejdere trods alt kender processerne, maskinerne, programmerne og kollegerne - det ville være så meget bedre i forhold til en fortsat udnyttelse af kompetencerne.

Vi glemmer ikke, at Merete Agergaard udtalte, at der var plads til alle, så det er endelig med at komme med input her og nu, så vi kan tage det med i evalueringen.

Dirigenten:

Det må jo kalde på nogen bemærkninger?

Christina Hammarberg, Gældstyrelsen i Roskilde:

Jeg har lidt forskelligt.

Jeg vil gerne spørge ind til, hvad der bliver af restpuljen fra den der værktøjskasse, hvis vi ikke udnytter alle midlerne i år?

Så havde jeg bemærkning omkring HAP, er det ikke på underdirektørniveau, der er et problem?

Nu talte jeg lige med den gode chefformand Bjarne i forbindelse med frokosten, for jeg synes at det i Gældsstyrelsen er på underdirektørniveau, at der er et problem, for jeg har ikke oplevet, at der er problemer med funktionschefen i min enhed.

Så det er et spørgsmål, om det i de forskellige styrelser er et problem fra direktøren til underdirektøren og fra underdirektøren til funktionscheferne, men det er måske bare en tanke, jeg har fået.

Med hensyn til udflytning af statslige arbejdspladser, så har jeg været i Høje Taastrup i rigtig mange år indtil 1/9, og jeg har i den forbindelse taget mig rigtig godt af, og gør det stadig væk, af de motormedlemmer vi har i Tåstrup, og som er ramt af statslig udflytning.

Jeg tænker især på de 5, som vi heldigvis er kommet ned på, og som egentlig skal tage deres afsked med udgangen af den her måned.

Jeg vil sige i den forbindelse et tusind tak til Sekretariatet, især til Anette og Merete og Jørns kæmpe indsats, for sammen er vi stærke og jeg håber og tror på, at vi sammen finder en eller anden form for løsning for de resterende 5.

Jeg ved godt, at I andre har udfordringer ude i landet, også med flytten rundt her og der og alle vegne, så jeg synes, at vi skal klappe os selv på skulderen, for vi gør en kæmpe indsats.

Jeg kan kun tale på egne vegne, men tusind tak og jeg kæmper sgu' videre til det sidste.

Jørn Rise:

Tak for rosen, som jeg sender retur til dig, for hvis ikke vi havde den dialog som vi har, og som er helt nødvendig.

Vi har heldigvis endnu et par ting, som vi kan gøre, og det skal nok blive gjort.

Med hensyn til HAP-dage, så har vi jo haft der her oppe over for ledelsen, såvel styrelsesdirektører som Jens Brøchner i det kontaktforum vi har, og jeg vil bare sige at på en af de møder, der understregede Jens Brøchner, at der var selvfølgelig en mulighed med HAP-dage.

Dagen efter skulle han have møde med samtlige underdirektører, og der ville han sige klart og tydeligt til underdirektørerne, at det var en mulighed.

Jeg tror, at det her kræver en indsats på at blive ved med at bringe det frem, og jeg tror, at vi skal tage det op i de samarbejdsfora, der er.

Næste led for Forbundet er i hvert fald at tage det op for Brøchner, og prøve at få ham til at svare på, hvorfor Skatteministeriet skiller sig ud i forhold til andre ministerier, hvor de bruger det snart sagt lystigt, og det endda i en sådan grad, at der er nogle af de medarbejdere, der er flyttet ud, der slet ikke skal møde ind på arbejdspladsen.

Det må og skal bide sig bedre fast.

Så er der restpuljen, det er rigtig, at vi når ikke at bruge den 8,1 million, og det er altid det usikre, om vi får lov til at overføre.

Det er her de mærkelige regler på statens område går i gang, normalt får man lov til at overføre, men der er altid den kattelem, at Finansministeriet, hvis de mener og så videre, kan ligge deres klamme hånd på et overskud.

Hvis det skulle gå sådan, som da midlerne blev tildelt, så bør Finansministeriet ikke sige haps, for det var hele meningen med borgfredsaftaler og meget andet, at SKAT fik stillet de her penge til rådighed.

Vi er tilbage i, at Finansministeriet forsøger at få deres fangarme ind, og komme tilbage i styringsrollen, så det er spørgsmål om magtkampen mellem ministerierne, vi håber selvfølgelig at Skatteministeriet vinder i den her situation.

Henrik Lüthje, Skattestyrelsen i København:

Det var det du sagde Jørn med, at i nogle ministerier der kan de få alle de HAP-dage de vil.

Når man ser på SKAT, så vil de samle os i små enheder rundt om i landet for faglige miljøer, det hænger da ikke sammen med HAP-dage, så kan man da lige så godt have det spredt, og så få en faglighed rundt om i flere forskellige enheder.

Jørn Rise:

Du har ret i, at det i princippet ikke hænger sammen.

Ikke desto mindre så har andre ministerier set lyset med, at da de ikke kan få produktionen til at hænge sammen, så har de simpelthen tilladt at medarbejderne bliver hjemme.

Du har også ret i, at det er som om, at vores omorganiseringsplan bygger på at alle skal sidde fysisk sammen, fordi man har vel holdt nogle strategiseminarer, hvor man er kommet frem til at sige, at det er at man er fysisk sammen og har dialog hver dag, det giver den bedste faglighed i et storrum, hvor man så alligevel ikke kan samle tankerne.

Jeg tror bare at vi må bede om det svar, hvorfor kan det lade sig gøre i andre styrelser, når det ikke kan her, hvad er forskellen, og hvorfor vil man ikke være med til at løse det problem?

Britta Kirkeby, Skattestyrelsen i Skive:

Vi skal passe på med Jørn, at vi ikke skærer alle over en kam, da der nogle steder hvor det fungerer, jeg kender således 3 steder i Skive, hvor det fungerer.

Jeg kender også nogle enheder i Selskaber, hvor det fungerer, men Gæld det fungerer bestemt ikke ret godt, uden at nævne hvor det er henne, men der er altså nogle steder, hvor det fungerer.

Jørn Rise:

Men det er jo helt rigtigt Britta, det fungerer faktisk nogle steder, men hvis man tager den mere officielle tilgang til ledelsværktøjerne, og det at få anvendt og sikret sine HAP-dage, så er der kun ganske aftaler, der er inde under ledelsværktøjerne i forhold til HAP, hvorimod dem du taler om bliver lavet, og det gør I rigtig flot, som lokumsaftaler.

Man aftaler i hvert fald, at det gør vi, og underhåndsaftaler skal man ikke undervurderer, og dem skal man blive ved med at dyrke, da det er en af de gode måder at få aftaler på.

Det må bare ikke ekskludere det officielle stykke papir om ledelsværktøjer, og så behøver jeg ikke at sige mere, vi er enige.

Jan Magnusson, Skattestyrelsen i Høje Taastrup:

Du nævnte under ledelsværktøjer ordet seniorordninger, og det er jo noget som vi langt om længe fik ind igen det gamle SKAT, nu i Skatteforvaltningen, men nu som om de flere steder begynder at trække i land.

Gode medarbejdere som var nået pensionsalderen, og som stadig er her, de sætter stor pris på, at de bare har en lille gulerod i form af nogle seniorfridage, men det virker som om ledelsen trækker den anden vej, og siger at det kan godt være, at de har været her i mange år, og gjort et godt stykke arbejde, men de skal åbenbart gøre noget ekstra, for at få de her seniorfridage.

Det er komplet uforståeligt, når man tænker på, at vi er rigtig mange, der nærmer os pensionsalderen, og mange der har pensionsalderen, og hvis de begynder at stoppe, så bliver der et stort hul.

Jørn Rise:

Der er vist ikke rigtig andet at sige, end at det er et område, som vi skal have mere fokus på, og have ledelsen til at stå ved.

Det er et åbenbart middel til at sikre nogle kompetencer.

Her i første fase af omorganiseringen har vi set rigtig mange tage deres afsked, vi har set groteske sager.

Vi var således på vej til at lave en seniorordning med en, men så tog vedkommende sin afsked alligevel, og nu hyrer man ham ind som konsulent.

De ting giver ikke helt mening, så jo der er spændende ting, hvor man kunne have gjort det noget lettere, så vi skal nok være obs på det.

Dirigenten:

Er der flere? – så lukker vi punktet her, og giver ordet til Jørn.

3. Kompetence - PB og Diplom i skat

Lad os starte med en gammel travet: det største personalegode, som vi har som medarbejdere i staten, er uddannelse, kompetenceudvikling eller hvad ord, som I nu foretrækker.

Så er det sagt - og det er konstant vigtigt at få det sagt til medlemmerne. Det er deres eneste måde, hvorpå medlemmerne kan holde markedsværdien.

Men det er jo klart, at vi også i det seneste års tid har haft et meget stort fokus på Professionsbachelor i skat - det er en kanon uddannelse, som er sat i søen af os, selvfølgelig med hjælp fra diverse interessenter - men vi kan roligt sige, at det er forbundets værk. Det har været hårdt arbejde, og det har været en hovedbestyrelse, som har troet på projektet - godt gået til alle involverede - og selvfølgelig særligt tak til Anette – og selvfølgelig også Marianne – for en stor indsats på alle fronter.

Vi er alle tilfredse med, at PB i skat nu er der, vi er glade for, at uddannelsen er i gang, og vi er specielt glade for, at der er god kontakt til de studerende - endda med et godt tilbud til de studerende om at få indflydelse på deres studie. Studierådet, som det jo er, kan give input til Anette, som kan videregive dette input til uddannelsesudvalgene på begge uddannelsesinstitutioner i hver af byerne Haderslev og København.

Vi har også etableret et Advisoryboard - sammen med aftagere på det private arbejdsmarked. I (henvendt til de studerende) er nemlig også attraktive hos både revisorer, skatteadvokater og større erhvervsvirksomheder. Vi havde egentlig gerne set, at SKAT havde givet uddannelsen et andet boost.

Det havde klædt SKAT, hvis man decideret havde stået inde for et hold, som man garanterede ansættelse, og det havde klædt SKAT, hvis man ville betale løn under praktikperioden.

Nuvel, forbundet er tilfreds med, at man fra alle sider har tilkendegivet værdien af uddannelsen - og at man også har givet uddannelsen gode skudsmål fra den politiske verden, ja helt op til skatteministeren.

Anerkendelsen af uddannelsen er samtidig en anerkendelse af det fag-faglige, at der skal satses på det faglige i Skatteforvaltningen. Det siger skatteministeren, og det er det, som PB i skat er et udtryk for... et højt og bredt fagligt niveau. I er attraktive.

Så held og lykke med uddannelsen...

Vores, forbundets engagement er der - selvfølgelig - også fordi vi ved overenskomstforhandlingerne fik afklaret organisationstilhørsforholdet. Det kan lyde gammeldags, men sådan er det offentlige arbejdsmarked. Dybest set har forbundet den holdning, at man selv skulle kunne vælge, hvor man

vil melde sig ind. Men sådan foregår det ikke på det offentlige arbejdsmarked. Vi ved nu, at vi har et godt produkt, som vi skal passe godt på og udvikle.

Derfor skal vi nok være på tæerne, så vi sammen kan få gjort noget ved eventuelle børnesygdomme på en ny uddannelse.

Endnu en gevinst er kommet til - uddannelsen er populær. På kongressen sidste år, troede vi alene på oprettelse af uddannelsen i København. Nu er også Haderslev i gang, og som om det ikke er nok, så vil vi også se uddannelsen næste år i Herning, hvor VIA vil sørge for, at uddannelsen også placeres godt og centralt i Jylland. Ja, det er lige før, at vi kan kalde det for Politiskolen 3...

Konklusionen på det hele er, at vi gerne skulle have gang i rekrutteringen i Skatteforvaltningen fra PB'en, at der gerne skal gang i efteruddannelsen i Skatteforvaltningen til Diplom i Skat. Det vil være den eneste vej for at højne fag-fagligheden.

Det er en nødvendighed - og vi vil gerne presse på i det videre forløb for at finde kreative løsninger, hvor fx Skatteforvaltningen betaler for uddannelsen, giver jobgaranti i Skatteforvaltningen og endelig også finder nogle gode studenterjobs.

Hovedbestyrelsen har også haft spenderbukserne på, og ændret lidt på en beslutning på kongressen omkring studiemedlemsskabet. Beslutningen er gradbøjet i forhold til, at medlemskabet af forbundet er gjort gratis - et såkaldt studiemedlem/basis, dog således, at man skal betale 25 kr. om måneden, hvis man ønsker egentlig rådgivning og bistand - et såkaldt studiemedlem/plus.

Og hvor er det flot, at der allerede er indmeldt halvdelen - I, Malte, Sharan, Rabia, Johanne og Hjalmar - må hilse jeres medstuderende og byde dem velkommen.

I det hele taget, så er kompetence jo ikke kun for nye - det er bestemt også for Skatteforvaltningens nuværende medarbejdere og nyansatte medarbejdere.

Nuværende medarbejdere - og dermed forbundets medlemmer - skal uddannes for at bevare markedsværdi, kunne varetage nye job, have en personlig udvikling. Det må vi i forbundet holde fast i.

Nyansatte - for at opfylde genopbygningen af Skatteforvaltningen - må og skal blive dygtigere. Her er Diplom i skat vejen til skattefaglighed - ja, det er faktisk forbundets holdning, at der allerede ved ansættelsen burde laves aftale om den fremtidige fag-faglige uddannelse, således at opgaverne kan varetages på et højt fagligt niveau. Vi appellerer til Skatteforvaltningen til at gøre brug af uddannelsesinstitutionernes tilbud om at etablere uddannelsen Diplom i skat direkte på arbejdspladsen, når der er et tilstrækkeligt antal studerende på en adresse eller i et område.

Endelig er der også oplæring - sidemandsoplæring. Ingen tvivl - i sin grundform er det en god ting. Men når mange medarbejdere både skal lære nye medarbejdere op, og når de samme igen skal holde en produktion i gang, så kan det altså give problemer... specielt fordi det dræner i tid, giver mindre produktion - og produktionen er jo ikke beskåret i denne opbygningsfase. Ja, det medfører stress og sygdom - ja, vi har sågar set medlemmer, som har måttet tage deres afsked på den konto. Det hænger i sandhed sammen med det advarselsflag, som forbundets arbejdsmiljøudvalg har hejst.

Afslutningen på kompetence - vi taler meget kompetence, men det er også vigtigt. Og det bliver vi ved med... derfor vil vi bl.a. fordre kompetenceudvalg under SU i alle styrelser.

Dirigenten:

Så hørte vi Jørn tale om kompetence, er der andre der vil tale om det – værsgo'.

Sven Åge Andersen, Skattestyrelsen i Hjørring:

Omkring ulønnet praktik Jørn, du sagde at det var ærgerligt, hvis man ikke kan betale løn under praktik.

Der er faktisk kommet nogle nye regler om, at man må give ulønnede studerende en erkendtlighed, så SKAT kunne jo også betale en erkendtlighed.

Det er godt nok frivilligt, men op til 3.000 kr. pr. måned, det skal ikke indberettes som løn, men skrives på selvangivelsen, så du kunne jo prøve at forslå HR, at det også er en mulighed.

Så hvis man tager nogle af de her studerende, at man også giver den her erkendtlighed for at være attraktiv i forhold til advokatkontorer eller revisorkontorer.

Det var bare et input til dig og Anette, at der også var den mulighed, men det er jo ikke sikkert at SKAT vil gøre brug af det.

Jørn Rise:

Vi er klar over mekanismen, men nu er det jo så heldigt, at vi får besøg af Claus Henrik Larsen, direktøren for Administrations- og Servicestyrelsen, så vi kan jo passende aftvinge ham et tilsagn om erkendtligheder, det ville jo være fantastisk, så det må vi huske til lidt senere.

Den er noteret Sven Åge, tak skal du have.

Dirigenten:

Er der flere - det synes ikke at være tilfældet.

4. SU-struktur, AMU og TR-organisation

Ja, her kommer så et område, som er enormt vigtigt for jer og os alle sammen! Det, som giver rammerne for vores samarbejde med ledelsen, og hvor vi kan varetage vore medlemmers interesser i den nye skatteforvaltning - både nu i overgangen og senere!

Forbundets hovedbestyrelse har selvfølgelig drøftet dette - eller skulle jeg sige disse - emner meget på HB-møderne. Der har været mange møder om at finde en struktur, som kunne bære hele vejen rundt - altså som der kunne opnås enighed om.

SU-strukturen

I forbundets hovedbestyrelse var vi aldrig i tvivl - vi tog udgangspunktet i samarbejdscirkulæret, og det gjorde, at vi fra forbundets side lagde op til en struktur - en SU-struktur - som længst mulig hen ad vejen baserede sig på en formel struktur med udvalg, hvor der er dagsorden, referater, forretningsorden, mødeplan med videre.

Det betød, at vi fra forbundets side gerne så, at der var samarbejdsudvalg på styrelsesplan, på fagdirektørplan og på underdirektørplan.

I forhandlingerne var det hele tiden et spørgsmål om, hvordan man kunne opfylde de enkelte styrelses behov og opbygning, og forbundet kunne selvfølgelig også godt se, at det var nødvendigt, at der blev en forskellighed, når man tænker på den forskellige styrelsesorganisering i Skattestyrelsen i forhold til Motorstyrelsen.

Udspillet fra ledelsen var derfor, at man alene ville have uformelle fora på underdirektørplan.

Det endte med, at vi til sidst blev enige om den formelle struktur, mens vi fastslog, at den uformelle struktur kunne man selv finde ud af lokalt i samarbejdsudvalgene.

Oven over al ting fik vi et tværgående Hovedsamarbejdsudvalg, som får Claus Henrik Larsen som formand. Herudover har kom der også - på grund af størrelse og organisering - et hovedsamarbejdsudvalg i Skattestyrelsen, fordi der også blev samarbejdsudvalg på fagdirektørplan i Skattestyrelsen. De øvrige styrelser, inklusiv Udviklings- og Forenklingsstyrelsen, som også har fagdirektørområder, får alene ét samarbejdsudvalg. Når UFST ikke får et HSU, så var det fordi, at ingen af skønnede, at det var nødvendigt.

Som sagt, så skulle den øvrige organisering med øvrige fora bestemmes af de lokale samarbejdsudvalg, og her har forbundet så anbefalet forbundets deltagere at spille ud med, at underdirektørområderne får et forum, som overholder samarbejdsudvalgets rammer for, at der bliver dagsorden, referat, mødefrekvens mv., samtidig med, at man også kan etablere uformelle fora, hvor der ikke er referatpligt mv. - altså et sted, hvor man uformelt kan drøfte forskellige ting, hvilket har vist at være nødvendigt, hvis vi skal hjælpe vore medlemmer bedst muligt.

På udvalgssiden, så har jeg lige givet forbundets ønske om, at der i hver af styrelsernes samarbejdsudvalg oprettes kompetenceudvalg, ligesom vi også har anbefalet nedsættelse af økonomiudvalg.

Det er klart, at det først er i den nærmeste fremtid, hvor vi finder snitflader, og det kan jo også være, at der kan findes på andre underudvalg - for at vi kan være dækket hele vejen rundt.

Det vil være forbundets indgang, at vi overordnet set skal snakke personalepolitik i HSU - således, at der opnås ensartethed styrelserne imellem. Vi ønsker fra forbundets side, at vi får en organisation, der også tænker på tværs.

Som det er sagt, så er det den organisering af SU-arbejdet, som blev forhandlet færdig - og dermed blev der skabt et kompromis. Og hvad er bedre ende i halen på et kompromis at få stadfæstet en evaluering af, hvordan det så rent faktisk går - så det gjorde vi også. Det kan jo være, at verdenen kommer til at se anderledes ud, når vi er på den anden side af 2020 - eller op mod 2020, hvor man ligesom har sat slut på etableringsfasen. Med evalueringen har vi taget højde for, at vi befinder os i en overgangsperiode.

Og oven over alting stråler moders sol - nej det blev til et kontaktforum med departementschefen, direktøren for den største styrelse samt direktøren for ADST samt afdelingschefen i departementet og organisationsformændene. Her drøfter man udviklingen eller skulle der hellere siges etableringen af den ny skatteforvaltning.

Der er ingen tvivl om, at forbundet skal have meget øje for, hvordan vi afrapporterer hinanden imellem, så vi kan opfylde vore egne ønsker om at have en skatteforvaltning, der også tænker på tværs.

AMU - arbejdsmiljøudvalget

Vi havde en lang snak om, hvordan interaktionen skulle være mellem arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalgsstrukturen. Det blev gjort til genstand for mange snakke, fordi ledelsen allerede meget tidligt spillede ud med, at man ønskede en total adskillelse mellem samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturen.

Vi kom egentlig ikke særligt langt i de drøftelser før, der blev lavet et meget udførligt stykke papir, som giver snitfladerne mellem de to områder.

Netop fordi, at der er et vist sammenfald i området "det psykiske arbejdsmiljø" samt indretning af kontorer mv., så har vi fra forbundet egentlig været meget tilfreds med, at tillidsrepræsentanter har kunnet sidde med i arbejdsmiljøudvalget.

Det var som sagt ikke lige ledelsens holdning, men til sidst lykkedes det at lave en salomonisk løsning, hvorefter - i hvert fald i overgangsperioden frem til udgangen af 2020 - personaleorganisationerne får lov til være observatører i det fremtidige HAMU - hovedarbejdsmiljøudvalget.

Vi var glade for, at det lykkedes i sidste ende at skabe dette kompromis.

Forbundet har i forbindelse med gennemførelsen af valg til arbejdsmiljøudvalgene valgt at opfordre tillidsrepræsentanterne til at stille op og blive medlem som observatør i Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Det er faldet nogen for brystet, men jeg døjer med at se, hvordan det kan gøres anderledes, når man tænker på, at vi jo så ellers skulle have krævet visse sagers optagelse på SU-dagsordenen. Det ville bare blive unødigt gentagelse af sagerne, og derfor er det en god løsning, at man undergiver arbejdsmiljøet de bedst mulige arbejdsbetingelser.

Udfordringen ved at have tillidsrepræsentanter i HAMU var fra nogens side, at vi (TR'erne) på den måde ville kunne besætte poster og derved fratage almindelige medlemmer muligheden for at blive valgt.

Det synspunkt er jeg ikke helt enig i, idet det for forbundet handler om at have nogen siddende, som kan understøtte den tværgående tese for Skatteforvaltningen - og efter valgene, så synes jeg, at vi har et rigtigt godt mix. Tillykke til de 32 DTS'ere som er valgt som arbejdsmiljørepræsentant og heriblandt flere tillidsrepræsentanter.

Til sidst er der bare at konstatere, at arbejdsmiljøet er vigtigt - stress, som er et af forbundets fokusområder, og ja sygdom generelt set. Det gælder om at ha' en hverdag, der fungerer! VI ER VOKSNE MEDARBEJDERE, DER VIL BEHANDLES VOKSENT. Glade billeder af børn og børnebørn giver miljø og glæde for den enkelte og dermed trivsel til gavn for alle. Det skal der også være plads til på et professionelt kontor - det vil vi gerne fortælle ledere, der fjerner den slags billeder.

TR-strukturen

Vi har haft - også på dette område - nogle lange, men også gode forhandlingerne omkring fastsættelsen af rammerne for tillidsrepræsentantsstrukturen i Skatteforvaltningen.

Det har været en kamp mellem en fast norm, som beroede på medlemsunderlag - og dermed ren matematik - eller en tilgang, hvor man tager udgangspunkt i, at man kunne se, at medlemmerne interesser kunne varetages bedst - altså organisationernes kamp for at få TR'ere nok til at servicere i en svær tid. Konflikt - nej, gode snakke, og det er endt på et fornuftigt antal med mulighed for at udvide, hvis der er et dokumenteret behov.

For forbundet giver det som udgangspunkt 48 tillidsrepræsentanter, hvilket svarer til en tillidsmandsdækning pr. 50. medlem.

Samtidig er det slået fast, at der ikke vil være nogen indblanding fra ledelsens side i den måde, hvorpå organisationerne gennemfører valgene af tillidsrepræsentanter, og der vil heller ikke være nogen indblanding i, hvem organisationerne møder med, når forbundet repræsenterer medlemmerne i forhold til ledelsen - alle tillidsrepræsentanter bliver accepteret i at kunne tale medlemmernes sag. Selvfølgelig vil man gerne, hvis tillidsrepræsentanten har kendskab til området - med det er ikke et krav.

På grund af de lange forhandlinger, var det naturligt at udsætte den ekstraordinære kongres. Og derfor skal vi nu under et andet punkt på dette repræsentantskabsmøde have en grundig snak om, hvordan forbundets vedtægter skal skrues sammen, så vi senere kan få afholdt en ekstraordinær kongres og komme i mål med de tillidsrepræsentanter, der skal varetage medlemmernes interesser.

Nu har vi så - så småt - taget hul på at forhandle tillidsrepræsentanternes vilkår - og det er jo klart som blæk, at et af de interessante spørgsmål - der bliver tid til tillidsmandsarbejdet. Jeg er imidlertid ikke så bange for det, som vi får i aftalen, idet jeg er sikker på, at ledelsen kender reglerne, som jo tilsiger, at man må bruge den fornødne tid på sit tillidsmandsarbejde - og enhver kan jo se, at der specielt her i overgangsperioden er en del at se til.

Det interessante er imidlertid, om den øverste ledelse kan formå at viderebringe dette budskab længere ned i systemet, hvor man stadig fornemmer, at flere ledere vil bestemme tidsforbruget med procenter. Det må der arbejdes med, og derfor vil en forventningsafstemning mellem tillidsrepræsentant og nærmeste leder også være helt nødvendig. Og hertil kommer, at vi alle skal fremme kommunikationen, TR og leder imellem. Husk TR-samtalen er vigtig.

Og vi kommer også til den evige drøftelse af, hvordan tillidsrepræsentanter skal ydes tillæg for arbejdet - denne spændende drøftelse har vi til gode, og erfaringsmæssigt skal det nok være en sag, som vil tage tid i hovedbestyrelsen, når vi har fået fastsat, hvad Skatteforvaltningen vil punge ud med. Hertil kommer også en drøftelse i hovedbestyrelsen og efterfølgende med ledelsen om, hvordan man skal aftale tillæg med tillidsrepræsentanter i forbindelse med de almindelige tillægsforhandlinger.

Vi har allerede haft nævnt forhold, som også skal aftales, nemlig lokaler, udstyr, brug af tjenestebil og hvad vi ellers kan finde på.

Til slut skal vi vel også have fastsat en evaluering - men generelt vil det gælde i overgangsperioden til udgangen af 2020. Sådan ser kortene ud lige nu!

Ja, det vedrører jo jer - så ordet er frit til at komme med bemærkninger og input til de igangværende forhandlinger. Det er jeres vilkår, der er på spil...

Dirigenten:

Hvis der ikke er nogen, der vil tage ordet her, så går vi videre til det næste, som er punkt 5. – værsgo'.

Jørn Rise:

5. OK '18

Vi har i løbet af denne periode også haft overenskomstforhandlinger - og hvilke forhandlinger. Det var næsten en krimi værdig! Ja, det er jo lige før, at overenskomstforhandlingerne har dækket hele perioden - ja, vi har stadig udmøntningen til gode på flere områder. Herom senere.

Udtagelsen af krav startede cirka på samme tid, som vi havde kongres sidste år - ja, endda lidt før. Forbundet havde selvfølgelig nogle hovedkrav og så en række krav, som kunne være dejlige at få med. Og som sædvanlig kunne det konstateres, at der var store forskelle organisationerne imellem.

Det første der blev drøftet intenst i CO10 var spørgsmålet om mange krav contra få krav, og her var der også i centralorganisationen forskelligheder. Det var den sædvanlige hurdle - CO10 fandt, at der skulle være fokus på løn og kun løn, men selvfølgelig også et standpunkt om at stå på frokosten og lærernes krav om en arbejdstidsaftale.

Herefter gik forhandlingerne mellem centralorganisationerne i gang i CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg, hvor der var stor forskel på, hvad man syntes, var de centrale krav.

Det lykkedes imidlertid at få lavet en slags musketered - at stå sammen. Ingen skulle efterlades på perronen, så nogen var tilfredse og andre bare stod tilbage uden et acceptabelt resultat. Hvis man skal sætte kravene i rubrik, så var CO10 i rubrikken omkring en reallønsforbedring. Det var de andre organisationer også, men AC var også på frokostvognen, fordi man ønskede frokosten sikret i en skriftlig aftale. OAO var mere ovre i rubrikken med fridage og endelig var der lærernes arbejdstid. Nuvel - disse forhold blev altså til et sammenhold af helt nye dimensioner.

For lige at kaste Dansk Told & Skatteforbunds krav ind, så havde forbundet krav om genindførelse af de 3 fridage, en reallønsforbedring, organisationspuljer, og frokosten sikret. Og for os var det også altafgørende, at vi fik indskrevet Professionsbachelor i skat i vores overenskomst. Forbundet havde også fælles fodslag med seniorerne om fuld procentregulering i forhold til det samlede overenskomstresultat.

Særligt vedrørende de 3 fridages behandling i centralorganisationen kunne det konstateres, at der ingen opbakning var til at betale 0,4% for hver fridag - særligt taget i betragtning, at der på ministerielt plan er ret stor forskellighed - nogen har ikke fridagene, og har ikke haft det i mange år, mens andre har fridagene og her ønskede man ikke at betale for dem. Så CO10's førsteprioritet

kan siges som løn, løn og atter løn, hvilket jo også matchede meget godt i forhold til forbundets ønsker.

Forhandlinger gik i gang, og de første forhandlinger gik netop på at få afprøvet innovationsministerens villighed til at få løst lærernes arbejdstidsaftale. Der var dog ikke meget gang i forhandlingerne, og chefforhandlerne opleverede en stiv innovationsringsminister - afvisning på afvisning.

Og derfor endte forhandlingerne til sidst i forligsen. Med udsigt til svære forhandlinger begyndte forberedelserne til en storkonflikt – altså et sammenbrud.

Det betød masser af arbejde for centralorganisationerne, organisationerne og tillidsrepræsentanterne - altså jer.

Centralorganisationerne skulle lave planer og udtage områder til konflikt. Det gjorde organisationerne også - og samtidig skulle organisationerne også finde ud af, hvordan man kunne holde konfliktramte medlemmer skadesløse - og I tillidsrepræsentanter skulle også kunne forklare medlemmerne, hvad er årsagen til en konflikt. Var det løn, frokostpause eller lærernes arbejdstid. Ja, nogen kan vel den dag i dag synes, at det er diffust.

I forlignsinstitutionen var der mange og lange forhandlinger - og imens viste taktikken fra aftalen om sammenhold at udmatrikulere sig. Vi så nemlig demonstrationer ved forligsen, vi var til stormøde i Fredericia - At stå sammen var mottoet - og der var opbakning til det.

Den lange proces taget i betragtning, så var der alligevel en løbende snak med forhandlerne, ligesom CO10 informerede om udviklingen. Trægheden fortsatte i forligsen, og der var vel også for første gang i historien det fænomen, at man også forhandlede gennem pressen.

Det var særligt en formand, nemlig Dennis Kristensen, som åbenbart følte, at han skulle styre begivenhederne. Det virkede som om, at FOA havde fået noget til sine medlemmer, og så spillede Dennis Kristensen pludselig forligsmand. Det virkede underligt, men under alle omstændigheder så kom der pludselig ryk i forhandlingerne, hvilket vel mere skyldtes, at en storkonflikt rykkede meget tæt på.

Det var selvfølgelig lærernes arbejdstid, som var i centrum, men samtidig var der også sideløbende forhandlingerne om de øvrige forhold.

Den gordiske knude for lærerne blev løst med nedsættelse af en kommission, og herfra gik det stærk med at finde et forlig... reallønssikring blev det til, og hvis forudsigelserne på reguleringsordningen holder, så kan alle også se frem til en reallønsmæssig fremgang.

Frokosten blev sikret for alle. Om der er sket betaling, ja, det blæser lidt i vinden. AC betalte for det, men på vores område indgik frokosten i en "pakke". Så jo, jeg er da sikker på, at vi betalte et mindre beløb for frokosten - og man kan sige, at vi dermed undgik en voldgiftssag, som kunne have været både dyr og langvarig.

Men den bedste ting, der skete for os, var sikringen af Professionsbachelor i skat i vores overenskomst, og at vi endelig fik afsat midler til at fjerne forskellene i aflønning af funktionschefer på cheflønsområdet.

Vi fik altså det, som hovedbestyrelsen karakteriserede som tilfredsstillende - noget, som vi kunne leve med.

Overenskomstprocessen gav som nævnt også den udfordring, at vi skulle forberede en konflikt, og det var ikke nemt. Derfor blev der faktisk sat et stort arbejde i gang med at finde ud af, hvilke områder, der skulle indgå i en konflikt. Forbundet forsøgte også på det tidspunkt at koordinere med de øvrige organisationer. Vi må erkende, at der gik lidt knas i den - måske mest, fordi organisationernes medlemmer er placeret forskelligt i SKAT, og det afstedkom visse misforståelser. Ja, det betød, at vi først udtog et område, for derefter at få det underkendt ved centralorganisationernes koordinering. Ja, men klogere blev vi.

Vi blev også klogere på, hvordan vi ved fremtidige eventuelle konflikter skal holde forbundets medlemmer, der deltager i en konflikt, skadesløse - også sådan, at de medlemmer, som ikke kan konflikte, er solidariske. Vi etablerede nemlig en solidarisk lånemodell gennem Lån & Spar - en ordning, som blev til med andre organisationer, hvorfor vi har investeret lidt penge i et system, som også kan fungere i fremtiden.

Ja, i sandhed en spændende omgang. Men den satte selvfølgelig tanker i gang i forhold til den danske model, ja den nordiske model, hvor løn- og ansættelsesforhold fastsættes mellem arbejdsmarkedets parter. Under OK-forhandlingerne kunne man let stille sig spørgsmålet, om hvad der ville være sket, hvis der kom et politisk indgreb. Dobbeltrolle for innovationsministeren som forhandler og innovationsministeren som lovgiver - ja, brillerne afgør.

Resultatet af evalueringen i CO10 er blevet, at det skal vi tale om, det skal vi debattere og det skal vi forholde os til. Derfor er der også indkaldt til et møde i CO10 for alle organisationer med henblik på at vurdere, om der er noget, som vi kan gøre inden fremtidige overenskomstforhandlinger. Og endvidere har CO10 indkaldt til et møde, hvor den danske model skal drøftes – til dette møde tager vi den norske og svenske model med os. Altså den uden en politisk topforhandler.

Det var OK'18. Essensen, ja - men som I kan høre, så bobler det stadig. I har ordet!

Dirigenten:

Er der nogen spørgsmål eller kommentarer til Jørns fremstilling af overenskomstforhandlingerne?

Jan Magnusson, Skattestyrelsen i Høje Taastrup:

Du sagde her til sidst, at de i Sverige og Norge ikke har en politiker som topforhandler.

Det har de vel egentlig, men er det ikke bare, at de ikke kan lovgive om et forlig?

Jørn Rise:

Specielt Norge som jeg kender til, der har de en, der er udpeget af det politiske og organisationerne i fællesskab, altså en udpeget opmand, som også er den der underskriver aftalen.

Det er i hvert fald en væsentlig forskel i forhold til Danmark, hvor det er organisationsformændene og ministeren, der skriver under.

Det giver et andet perspektiv, og det giver dem en anden mulighed for at forhandle i det sidste forløb, hvor de ikke får den mærkelige dobbeltblanding.

Det siges også, at det har de også i Sverige.

Dirigenten:

Ikke flere fingre, så vi går straks over til næstsidste punkt.

Jørn Rise:

6. DTS internt mv.

Vi bevæger os lidt over i diverseområdet - og det er selvfølgelig også vigtige punkter, men forhåbentlig har I indtil videre kunnet lide prioriteringen.

LO/FTF

Den 1. januar 2019 får Danmark en ny hovedorganisation. Det gør vi, fordi vi den 13. april 2018 sammen med to tredjedele af de stemmeberettigede i både LO og FTF stemte for en storfusion mellem hovedorganisationerne. Den ny hovedorganisation kommer til at repræsentere 1,5 millioner medlemmer.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at projektet gav anledning til mange og lange drøftelser i forbundets hovedbestyrelse, ligesom der på medlemsmøderne også blev drøftet meget intenst, hvad forbundet skulle gøre.

Hovedbestyrelsens forbehold var meget, om den ny hovedorganisation nu også ville give indflydelse til de små organisationer, om der var en reel partipolitisk uafhængighed og endelig om der ville kunne komme løsninger på de grænsestridigheder, som vi også har oplevet i forbundet.

Hovedbestyrelsen vurderede, at der på nuværende tidspunkt intet umiddelbart alternativ var til en ny hovedorganisation - og derfor stemte forbundets repræsentanter ja til en fusion mellem FTF og LO.

Det er lige så klart, at forbundet skulle markere, at det er et betinget ja – og vi revurderer medlemskabet af den ny hovedorganisation, hvis vi synes, at det går i den forkerte retning.

Arbejdet i den ny hovedorganisation går allerede i gang den 26. oktober i år, når der er møde i den ny hovedorganisations hovedbestyrelse. Jeg er valgt til at være hovedbestyrelsesmedlem - og jeg blev indstillet, fordi der var flere organisationer, der godt kunne lide, at forbundet har en kritisk holdning til projektet.

Det kan tilføjes, at forbundets næstformand bliver kritisk revisor i den ny hovedorganisation - og så kan Allan jo holde øje med den økonomiske side, som givet også kan blive udfordret.

Hjalmar...sekretariatet

Ja, lad os lige komme lidt hjem i egen andedam. Hjalmar Brantings Plads 8 er solgt - øv, for det er et lækkert hus, med den helt rigtige placering, og så endda en feriebolig til medlemmerne.

Det vinker vi farvel til den 15. januar 2019 - fordi vi fik et tilbud, som vi ikke kunne sige nej til - 25 en halv million kroner - og så udsigten til, at vi på et tidspunkt går sammen med Politiforbundets sekretariat og sekretariatet i Centralforeningen af Stampersonale i et sekretariatsfællesskab.

Hovedbestyrelsen var ikke i tvivl - det er den rigtige vej at gå, så man kan udnytte kvadratmetre - og så man kan hjælpe hinanden, og netop vore tre organisationer har samme sammensætning af medlemmer - en fordel med det samme og på sigt.

Og bare lige for at understrege det, så betyder det ikke, at der skal ske ændringer i sekretariatets medarbejdersammensætning. Vi lejer noget midlertidigt, og i øjeblikket har vi to muligheder. En afgørelse presser sig på - men vi er snart klar til at træffe en beslutning, fordi vi nu endelig har to tegninger af mulighederne. Så nu må vi se, om det bliver Nørre Farimagsgade eller det bliver Jernbanegade.

Under alle omstændigheder, så får vi penge til at sætte til side, hvilket gerne skulle betyde, at kontingentet kan holdes i nogenlunde ro.

Nordisk Samarbejde

På nordisk plan har vi samarbejde med såvel told- som skattesiden. På toldsiden har vi lige haft møde i Danmark, og på dette møde fik ledelsen i Toldstyrelsen lejlighed til at fortælle om udsigterne for Toldstyrelsen - det var både interessant for os, men så sandelig også for de andre nordiske lande, fordi man netop der ser store ændringer.

Det er jo et område, hvor der er og skal være ens håndtering af regler og forordninger, så derfor har vi ofte drøftelser om ressourcer, udstyr, uddannelse mv. Det er meget givende.

Tilsvarende har vi været i Norge til Nordisk Skatteorganisationsmøde. Igen et interessant møde, hvor vi stiftede bekendtskab med fremtiden i form af robotten, som kunne udskrive skattekort. Også omorganiseringen i Norge hørte vi om - ja, og de er der, hvor vi var i 2012 med forretningsområder - og så selvfølgelig større enheder.

Ja, på den måde kan vi hjælpe hinanden, og vi kan også høre og se, at de nordiske skattedirektører mødes i et forum - netop derfor er det vigtigt at have en god dialog sammen.

Folkemøde

Forbundet har nu været med ved Folkemødet i flere år, og i år havde vi igen en event, hvor der var deltagelse af skatteminister Karsten Lauritzen, tidligere skatteminister Carsten Koch, skatteadvokat Christian Bachmann samt undertegnede.

Det var en debat om regelforenkling, og det var en event, som var både godt besøgt, men hvor der også var en god dialog med tilhørerne. Herudover var der også god dialog ved andre events. Ja, fra tid til anden kan man altid stille sig spørgsmålet, om det nytter, at forbundet er til Folkemøde, men jeg tror, at der vil være mange, som synes, at det er underligt, hvis et område som skatten ikke deltager på en eller anden måde.

Som forbundets repræsentanter – og mig som forbundsformand – bliver vi også inviteret til flere networkingsmøder, bl.a. med FSR – Danske Revisorer, PFA, FTF og politiske partier m.v. Men vurderingen af deltagelse og deltagelsens omfang drøftes fra år til år.

Tillægsrunde

I april 2018 blev der udsendt den lønstatistik, som kunne være grundlag for tillægsrunden 2018.

Ellers er det væsentligste omkring tillægsrunden at sige, at forhandlingerne gik godt for forbundets medlemmer, men det er klart, at travlheden omkring OK'18 betød, at I som tillidsrepræsentanter i høj grad måtte klare den selv. Det gjorde I godt.

Der har så været en del trakasserier omkring offentliggørelsen, ja det er en mindre detalje.

Skattekommissionen

Skattekommissionen er nedsat, og den er også i gang med at arbejde - i form af at indhente materiale, når de tre områder skal dyrkes, nemlig

Aktieudbyttesagen

EFI

Organisationsændringen i 2005

Ja, der skal nok blive nok at se til - og det er der allerede, men så er det godt, at forbundet har sin egen advokat, nemlig Merete, som i høj grad i øjeblikket er god til at visitere de mange medlemmer, som er indkaldt, så de kan få en bisidder. Merete har også flere klienter. Det drejer sig jo om, at ingen af forbundets medlemmer kommer til at opleve interessekonflikter i forhold til de mange advokater og dermed kolleger, som er involveret.

Dirigenten:

Det var næstsidste afsnit, er der spørgsmål, ellers går vi straks videre til sidste afsnit.

Der var ikke nogen til afsnit 6., så går vi til afsnit 7 -værsgo'.

Jørn Rise:

7. Fremtiden - perspektiver og holdninger til fremtiden for Skatteforvaltningens 7 styrelser, Spillemyndigheden, Skatteankestyrelsen og departementet

Ja, nu kunne beretningen egentlig godt være slut, men hvis man sådan har hørt efter - og ud fra debatten, ja så er det nok så interessant at tænke lidt over dette syvende punkt, som mere handler om fremtiden.

Og det er her, at vi kan få gang i lidt tanker om fremtiden - tror vi på den - ja, selvfølgelig gør vi det, men vi har også holdninger, som vi gerne ser afspejlet i fremtidens skatteforvaltning.

Det må og skal dreje sig om fag-fagligheden - det må og skal dreje sig om, at man får tilliden tilbage til Skatteforvaltningen - og det må og skal dreje sig om, at Skatteforvaltningen passer på de medarbejdere, som har kompetencer til at bygge disse styrelser op. Uden medarbejdere - ingen tillid og ingen produktion - færre indtægter - så gør noget for medarbejderne - og tilliden kommer, fag-fagligheden vinder indpas - og pengene kommer i fælleskassen til velfærd.

Er vi på vej - vi ved det ikke, for vi ved ikke, hvor vi ender. Overordnet - er opdelingen god eller dårlig - der er alene gået 4 måneder siden opsplittningen... måske er det for tidligt at dømme, men flere opmærksomhedspunkter vil indgå i den fremtidige vurdering:

- *Snitflader - ordentlige og tydelige*
- *Kompetencer mellem styrelserne*
- *Ansvarsplacering*
- *Samarbejde*
- *Forståelig styring*
- *Økonomi og endelig*
- *Ressourcer.*
-

Vi kunne falde for fristelsen til at sige, at den nye skatteforvaltning blot er endnu et organisatorisk eksperiment – ja, det mener vi faktisk, det er – vi synes, at man skal lytte til vores og medlemmernes input. Vi har haft ret før...

Derfor:

Der må være de nødvendige ressourcer i Skattestyrelsen - bliver der færre, opbygges tilliden ikke, og der vil stadig risiko for, at pengene vil fosse ud af statskassen.

Vi kan godt blive lidt bekymrede, når vi ser og har set en betydelig opbygning af stabs- og HR-funktioner. Vi har set, at styrelserne allerede har opbygget HR-funktioner med over 200 medarbejdere - og det på trods af, at Administrations- og Servicestyrelsen er der til at klare de mere HR-mæssige udfordringer.

Er det slutningen på det at se på tværs - at se det som en helhed. Ja, foreløbig kan vi kun undre os, og vi kan notere os vore observationer. Men der er måske ikke noget at sige til, at vi er bekymrede - også når vi et øjeblik vender blikket mod de enkelte styrelser.

Gældsstyrelsen - vi ønsker os et it-system, der fungerer. Har vi udsigt til det? Vi ved det ikke, for når vi hører vore medlemmer, så lyder der altså nogen tvivl i forhold til det nye system, som er et standardsystem.

Vi så også gerne processer på gældsstyrelsesområdet, der fungerer, og som er forståelige. Vi ønsker os et større fokus på at indkræve skylden - altså de 111 mia. kr.

Vi synes, at man skal overveje seriøse ændringer af lokaliseringen til at være mere landsdækkende og i mere nærhed til skyldnere.

Vurderingsstyrelsen - vi ønsker os et it-system, der fungerer, og at der er fokus på gode arbejdsvilkår til oplæring og genopbygning af faglighed. Vi nærmest holder vejret i forhold til at se, hvor mange klager, der kommer på ejendomsvurderingsområdet. Det må være en frygt, som ledelsen også har, når man etablerer et kundecenter i Svendborg, der ganske vist er under Skattestyrelsen - men uanset det, så har vurderingerne indvirkning på skatteopgørelsen. Nu gælder det, og nu gælder det korrekte ejendomsvurderinger. Der er vist kun et skud i bøssen.

Toldstyrelsen - en selvstændig styrelse for told er en spændende nyskabelse. Fra forbundets side er det opfyldelsen af et længe næret ønske. Og her bør der være fokus på ressourcer til kontrol. Måske

skal man have mindre fokus på stabsopbygningen. Det vil være nødvendigt - endeligt - at have fokus på uddannelse af nye og eksisterende medarbejdere... og så må man forordre ordentlige fysiske rammer ved grænserne. Og ikke mindst bør der være fokus på toldsystemets funktionalitet - det er et stort system, der skal sættes i søen - og vi har ikke de bedste erfaringer med systemer, der har sit udspring i EU.

Motorstyrelsen - vi synes måske ikke, at den ændrede placering til at være i Aalborg er den ideelle placering. Der burde være fokus på en bredere placering for at give bedre service, og hvor der også er mere fokus på myndighedsrollen - det er et område, hvor der er mange regler, som giver anledning og mulighed for at forsøge sig med fortolkninger, der hindrer betaling af den rigtige afgift. Hvor bliver kontrollen af - hvor bliver kontrollen af i københavns-området.

ADST - fokus på, at medarbejderne betragtes som et aktiv og ikke som en brik. Vi synes måske, at ADST er en af de styrelser, hvor man burde være flere medarbejdere - det er et stort område, som skal sørge for servicering på HR-området. Vil styrelsen være gearret til at se på tværs. Det er et spørgsmål, som først kan besvares senere.

UFST - fokus på, at udviklingen skabes sammen med de medarbejdere, der har fag-fagligheden, og forbundet vil interesseret følge, om der komme brugbare forenklinger ud fra styrelsen. Vi taler meget om digitalisering, men det skal også være til at håndtere.

Skattestyrelsen - her vil forbundet have fokus på ressourcer, kontrol, synlig ledelse, samarbejde på tværs, gode vilkår og ja, der må være den fornødne investering i, at borgere og virksomheder kan have tillid til, at alle betaler det, som man skal.

Der er jo også andre. Spillemyndigheden opruster. Skatteankestyrelsen får ny direktør og breder sig ud over landet. Og i departementet, er man snart dobbelt så mange, som det oprindeligt var planen, da Jens Brøchner trådte til.

Det var så en beretning, der var næsten 100% længe end normalt. Så sig ikke, at der ikke sker noget. Der bliver nok at se til i fremtiden.

Tak.

Vi vil - ud over at holde øje med det hele - så vil vi være der for vore medlemmer - og det vil jeg som forbundsformand også. Selv om jeg i et læserbrev klandres, at jeg går ind i personsager, så vil vi i forbundets hovedbestyrelse og sekretariat prioritere, og det vil og skal også betyde, at formanden deltager i arbejdet omkring personsager... tak for ordet.

Ordet tilbage til jer - beretningen er udtømt.

Dirigenten:

Jeg skal høre om der er en afsluttende bemærkning til dette punkt 7., eller afsluttende bemærkninger til alle punkterne – ja værsgo’.

Hans Henrik Olsen, Vurderingsstyrelsen i Maribo:

Tak Jørn, jeg kommer jo fra Vurderingsstyrelsen, og vi havde på et tidspunkt besøg af Ministeren, der snakkede om tværfaglighed, vi er jo under samme hat.

Der er vel nogen i Vurderingsstyrelsen nede i tredje lag, der ved hvad SKAT står for, men der er ikke nogen DNA, da der er så mange nyansatte.

Det er en kæmpe udfordring at sidde til møder med nogen, der på ingen måder ser nogen sammenhæng i vores foretagende.

Det er nok ikke kun Vurderingsstyrelsen, men det er helt galt i Vurderingsstyrelsen.

Det var bare det jeg ville sige, og undskyld, at jeg tog jeres tid.

Dirigenten:

Det gjorde du slet ikke, alle er velkomne.

Er der flere?

Så tillader jeg mig at lukke for kommentarer, og så skal vi lige have klaret 2 afstemninger.

Vi stemmer først om udtalelsen. Dog således at i første afsnit, anden linje, der udgår "skandalerne", og erstattes med "problemerne".

Er der nogen, der stemmer imod?

Det er der ikke, så konstaterer jeg, at det er vedtaget enstemmigt – tak.

Endelig til sidst, så skal vi stemme om virkeligheden ser ud, som Jørn har beskrevet den over 55 let læste sider, nå kun 51 sider.

Jeg skal her spørge, om der er nogen der stemmer imod?

Det synes ikke at være tilfældet, så konstaterer jeg også her, at der foreligger enstemmighed, og at den er godkendt.

Nu er der kaffepause, og vi suspenderer samtidig den formelle del af repræsentantskabsmødet, til vi genoptager det kl. 9.00 i morgen.

Vi mødes dog her i salen igen kl. 16.00, hvor vi får besøg af direktør for Administrations- og Servicestyrelsen Claus Henrik Larsen.

Punkt 4. Foreløbig godkendelse af regnskabet for 2017

Repræsentantskabsmødet blev genoptaget den 24. oktober 2018, kl. 09:00

Dirigenten:

Så genoptager vi formelt set repræsentantskabsmødet og går til punkt 4. foreløbig godkendelse af regnskabet for 2017.

Ordet til Jørn, som fremlægger regnskabet.

Regnskabet er vedlagt som bilag B.

Jørn Rise:

Så er vi nået til regnskabet for 2017, som vi skal behandle og foretage en foreløbig godkendelse af. Den endelige godkendelse sker jo først på kongressen i 2020.

Som I har kunnet se i det udsendte regnskab, som hovedbestyrelsen godkendte på mødet i juni, så kom forbundet i 2017 ud med underskud på det, vi kalder de primære aktiviteter på 359.000 kr. – det vil sige før kursreguleringer og resultatet af feriehusdriften.

Forbundet havde kongres i 2017, og det er helt normalt, at vi budgetterer med underskud i kongresår – ja, faktisk havde vi budgetteret med et underskud på 756.000 kr., så resultatet er næsten 400.000 kr. bedre, end det vi havde regnet med, da vi vedtog budgettet tilbage i 2014.

Ser vi på 2017 i forhold til 2016, ja så er udviklingen meget stabil, og underskuddet i 2017 er kun 100.000 kr. større end det underskud, vi havde i 2016.

Lad os starte med indtægterne. Når vi ser på medlemsudviklingen, er det ikke gået helt så galt, som vi troede i 2014. I hvert fald, så har vi fået 430.000 kr. mere ind i kontingent, end hvad vi regnede med, da vi lavede budgettet.

Men udgifterne under ét følger også meget fint budgettet – der har været et merforbrug i 2017 på kun 33.000 kr.

Hvis vi tager de største afvigelser – med beløb over 100.000 kr. – så har vi brugt mindre på tillidsmandsuddannelse, end vi regnede med. Den post kan jo svinge en del fra år til år, og i 2017 har vi ikke afholdt tillidsmandskurser i eget regi.

Vi har også brugt mindre til frikøb af tillidsmænd. Vi havde budgetteret med en udgift på 150.000 kr. Da regnskabet skulle afsluttes, var vi endnu ikke færdige med forhandlingerne om regningen for 2017, men ud fra erfaringerne fra de seneste år, valgte vi – ud fra et forsigtighedsprincip – at hensætte 50.000 kr. Den hensættelse vil vi nu kunne tilbageføre her i 2018, for vi har lige sluttet forhandlingerne med Administrations- og Servicestyrelsen, og der kommer ingen regning for frikøb af tillidsmænd i 2017.

På ejendomsudgifterne til Hjalmar Brantings Plads har vi brugt mere end budgetteret – men det skyldes udelukkende, at afskrivningerne ikke indgår i budgettet. Merforbruget er på 101.000 kr., men det beløb indeholder afskrivninger på 175.000 kr., så ser vi bort fra afskrivningerne, har vi faktisk brugt mindre end budgetteret på Hjalmar.

Endelig så har vores ”buffer” til andre omkostninger – det er den, vi også kalder ”Poul Stensbek-kontoen” – hvor der var sat 300.000 kr. af til uforudsete udgifter, som skal godkendes i hovedbestyrelsen. Det kunne vi ikke helt nøjes med, da vi har brugt 406.000 kr. på den konto i 2017. Bl.a. fordi der blev gennemført en arbejdsmiljøkampagne – men også til udgifter til ekstern konsulentbistand bl.a. i forbindelse med professionsbachelor i skat.

Udgifterne til juridisk assistance indgår jo ikke i budgettet, da det kan være meget svært på forhånd at komme med et bud på, hvad medlemmerne får behov for på den konto. Vi kan da også være glade for den investering, vi har gjort i, at Merete nu er advokat. Forbundet har nemlig slet ikke haft udgifter til eksterne advokater i 2017. De 2.000 kr., som står i regnskabet, er retsafgift til en sag, som Merete har ført på vegne af et af forbundets medlemmer.

Så alt i alt et regnskab, der på de store linjer stemmer godt med det budget, der blev vedtaget på kongressen i 2014 – og det er vel slet ikke så skævt, når vi ser på alt det, der er sket siden 2014, og som har ændret vilkårene for forbundet.

Oveni underskuddet på de primære aktiviteter – det vil sige selve ”fagforeningsdriften” – havde vi en pæn kursgevinst på forbundets aktier i Lån & Spar Bank, som steg med 339.000 kr.

Endelig er der driften af forbundets feriehusvirksomhed. Før afskrivninger fik vi i 2017 et underskud på 158.000 kr. Underskuddet skyldes især, at vi har fået malet de fem huse i Saltum – og så gik vi i gang med den store renovering af Gudhjem i efteråret, så de første regninger er betalt i 2017. Ser vi bort fra de to poster, ville der samlet set have været et lille overskud på ferieboligerne.

Løkken er et kapitel for sig. Huset er sat til salg – og det har smittet af på resultatet, fordi der har været perioder, hvor der har været lukket for udlejning. Derfor gav Løkken et underskud på 45.000 kr. i 2017. Huset er stadigvæk ikke solgt, men vi er i forhandlinger med Norsk Tollerforbund, som er interesseret i at købe huset som feriebolig for deres medlemmer. Vi regner så med at få en aftale med nordmændene, så forbundets medlemmer kan få adgang til at leje det i ledige perioder. Som udlænding skal Norsk Tollerforbund have tilladelse fra Civilstyrelsen til at købe huset. De har søgt, men endnu ikke fået svar. Så vi venter spændt.

Generelt set holder forbundets feriehusudvalg løbende øje med udviklingen i økonomien i de enkelte ferieboliger – og hovedbestyrelsen følger også udviklingen tæt.

Efter afskrivninger på feriehusene – 284.000 kr., som ifølge praksis heller ikke indgår i budgettet – er der et nettounderskud på feriehusdriften på 442.000 kr.

Samlet set kommer forbundet derfor ud med et underskud på 462.000 kr. i 2017, som er trukket på beredskabskassen – og det betyder så, at egenkapitalen ved udgangen af året var på 17.439.000 kr.

Det var vist nok om regnskabet fra min side – nu er det op til jer.

Dirigenten:

Vi skal efterfølgende stemme om vi foreløbigt kan godkende regnskabet, men er det sådan at der nogen kommentarer eller spørgsmål, så stiller Formanden sig velvilligt til rådighed – ingen?

Vi skrider straks til afstemning, og jeg havde håbet at fotografen var her, for han ville gerne se alle de farvede stemmesedler.

Da vi nu skal have tiden til at gå, så vil jeg bede jer om, at finde stemmesedlerne.

Vi er klar, jeg skal bede dem, der stemmer imod regnskabet om at række en seddel i vejret.

Der er ikke nogen, så tillader jeg mig at konstatere, at det er enstemmigt vedtaget – tak.

”Vores bank” samt oplæg og debat om Forbundets tillidsrepræsentantskabstruktur og nye vedtægter

Der var derefter et indlæg om Lån & Spar Bank samt et oplæg og debat om Forbundets tillidsrepræsentantskabstruktur og nye vedtægter.

Der refereres ikke fra punkterne.

Punkt 5. Mødet afsluttes

Dirigenten:

Ja, vi har nu udtømt dagsordenen for Repræsentantskabsmødet, og jeg tror ikke, at der nogen, der har mere at sige.

Vi lukker Repræsentantskabsmødet her, og jeg siger personligt tak for, at I har gjort det så let for mig, som I har.

Det har været en fornøjelse som sædvanligt at møde jer – mødet er slut.

Jørn Rise:

Aller først tak til dig Jørn, tak for din altid konstruktive måde at lede mødet på, og vi ser frem til at det måske kunne være en gentagelse, når vi når frem til noget ekstraordinært, men nu må vi se.

Tusind tak for at du har ledt os gennem mødet.

Også tak på forhånd til Lars.

Inden jeg takker helt af for det hele, så vil jeg bare lige henlede opmærksomheden på ledelsesværktøjerne.

Det er vigtigt at få nogle indstillinger ind, og I er velkomne til, ud fra det I ved lokalt, at tage fat i nogen, som kunne være emner.

Jeg talte lidt med Claus Henrik Larsen i går om, at man er ved at kigge på, hvordan man får overført penge til næste år.

Man kan dog aldrig vide sig sikker med Finansministeriet, men lad os sammen udbrede muligheden for at få tillæg.

Så skal jeg sige, at vi er på vej med overblikket over flytteramte, men det tikker stadig ind med nogen der besvarer, så vi kigger på det, og får det nok først ud i næste uge.

I eftermiddag så går jeg i Radio 24/7, og har været interviewet her til morgen i relation til ansvarsplaceringen, hvilken regering er det nu, er det rød eller blå.

Jeg er så heldig at jeg kan sige, at det er begge lejre, der har skyld.

Ud over det så sker der også andre ting internt hos os, og jeg kan fortælle at der er flere tillidsrepræsentanter, der inden for kort tid holder op.

Jeg ved at Marianne Schurmann, at det vil være sidste gang i det her regi, og fra min og alles side skal der lyde en kæmpe tak for den måde du har tacklet tillidsmandsrollen på.

Du er et empatisk menneske, og du tænker meget over tingene.

Du har altid været der for medlemmerne, og vi to har haft mange gode snakke, altid med en fantastisk konstruktiv vinkel, som du har haft til at skulle varetage interesserne for medlemmerne.

Det skal du have en stor tak for, og oven på en lidt hård omgang nu, så er du klar til at nyde pensionisttilværelsen.

Du skal have et rigtig godt otium, og tusind tak for din rolle her.

Vi har endnu en, som vi tager afsked med – Prusse.

Anette Prusse – fantastisk tid som tillidsrepræsentant, og du har jo bevæget dig i hele spektret, og der jo ikke nogen tvivl om, at lige som Marianne, at din guideline har været det, at der blev opnået retfærdighed for medlemmerne.

Jeg tror, at jeg med sindsro kan sætte det prædikat på dig, at retfærdighed er noget du forfægter.

Til tider, når du ikke synes, at det ikke bliver opfyldt, så kan du blive vred, men vi ved at bag ved banker der et stort hjerte, og vi ved at på arbejdsmiljødelen, så har du hele tiden haft et fantastisk fokus.

Nu skulle du så ikke til Herning, så nu har du valgt pensionisttiden.

Jeg er overbevist om, at vi kommer til at se hinanden i andre sammenhænge, det vil jeg glæde mig til, og indtil videre vil vi tænke tilbage på en fantastisk tid.

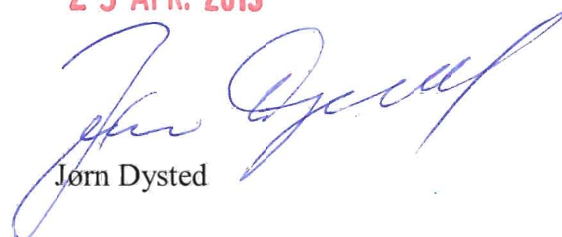
Du har bidraget med mange gode humoristiske indslag, tak skal du have, god vind.

Således rinder Repræsentantskabsmødet ud, og tilbage er kun at sige, pas nu godt på jer selv, hinanden, og ikke mindst, pas godt på medlemmerne.

Det er en omskiftelig tilværelse vi lever i, og det må vi have for øje.

Tusind tak for et godt repræsentantskabsmøde, kom godt hjem, og hils medlemmerne.

29 APR. 2019



Jørn Dysted