



Chefkredsen

Mundtlig beretning

Generalforsamling

25. juni 2021



Chefkredsen

Indledning

Kære alle

Velkommen til generalforsamlingen 2021. Velkommen til de velkendte rammer i Middelfart. Vejret er med os. Der er dejligt her når solen står højt på himlen. Sidste generalforsamling blev udskudt næsten et halvt år grundet corona. Denne gang er det kun udskudt 3 måneder. Det er dejligt at se jer. Det er dejligt, at vi kan mødes fysisk og mingle i vores netværk.

I år har vi valgt at holde dagen helt for os selv i DTS. Ingen eksterne gæstetalere. Ja ikke engang en intern gæstetaler i form af en direktør. Bestyrelsen mener dagen i dag er et godt tidspunkt at drøfte Corona og tiden herefter. Et internt dialogmøde forud for generalforsamlingen om "fremtidens arbejdsplads". Hvad har vi lært? Hvad skal vi holde fast i til fremtiden? Og så er der sikkert også noget, som vi skal være opmærksomme på og justere eller undlade.

Det kunne være oplagt at invitere ADST Direktør Claus Henrik Larsen til en snak herom. Men i foråret blev det besluttet, at statens arbejdspladser skulle have en samlet og ensrettet holdning



Chefkredsen

hertil. Medarbejder og kompetencestyrelsen – i daglig tale kaldet MEDST – blev sat for bordenden for at konkludere på "Fremtidens arbejdsplads". Affødt heraf er det bestyrelsens holdning, at ADST Direktøren ville være ganske fåmælt om emnet. Derfor har vi i bestyrelsen valgt, at vi i år skal være uden gæster.

Chefkredsens ordinære medlemstal er på 171 – en flot fremgang på et medlem i forhold til sidste år.

Udover de ordinære medlemmer har vi 8 ekstraordinære medlemmer. 3 færre end sidste år.

Efter generalforsamlingen 2020 konstituerede bestyrelsen sig med Lars C Jensen som næstformand, Dorrit Larsen som kasserer og Bente Holst Hansen som sekretær.

Siden da har vi dog sagt farvel til Bente, idet Bente har valgt at gå på pension. I stedet er Eva Sørensen, som sidste år blev valgt som suppleant for funktionslederne, indtrådt i bestyrelsen.

En stor tak til Bente for hendes bidrag i bestyrelsen og en stor velkomst til Eva Sørensen.



Chefkredsen

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Corona – både under og efter
- Rekruttering
- Souschefer, fagkoordinatorer, teamkoordinatorer og fælles ledelse
- Løn, tillæg og OK

Corona – både under og efter

Der er nu gået mere end et år med Corona og med hjemsendelse en ret stor del af tiden. Helt overordnet set har bestyrelsen stort set kun roser til koncernens håndtering af situationen. UFST var i marts 2020 meget hurtige med etablering af VPN forbindelser. Derved gjorde UFST det muligt at arbejde stort set som fra arbejdspladsen. En stor hjælp i det daglige arbejde. Cheferne og medarbejderne tog i løbet af rekordtid Teams til sig, og vi blev alle på rekordfart fortrolige med den nye hverdag. Et strygebræt blev set som et muligt hæve-sænke bord. ADST udsendte masser af nyttig information om situationen, og hvorledes vi skulle håndtere den delvise tilbagekomst op imod sommer. Sidst på året blev vi



Chefkredsen

desværre sendt hjem igen. Denne gang blev der åbnet for bestilling af Corona udstyr hjem til privatadressen. Et rigtigt godt tiltag for at give medarbejderne bedre arbejdsbetingelser. Desværre var leveringstiden til medarbejderne meget lang grundet lange leveringstider på visse af produkterne. Mere end et halvt år senere er vi nu igen på vej tilbage på arbejdspladsen med max 50 % fremmøde. Og efter sommerferien ventes alle at kunne møde ind. Men ikke på samme tid på alle adresser. Der er flere adresser, hvor der simpelthen ikke er plads nok til alle. UFST har indført flexible seating i 3 huse i København og Skattestyrelsen har haft flexible seating på forsøgsbasis. Erfaringerne hermed har været blandede. Ordningen er ikke lige populær hos medarbejderne i UFST.

Hvilken hverdag er det mon vi møder efter sommeren? Hvad har vi lært på godt og ondt af hjemsendelsen? Hvad har vi lært omkring det at arbejde hjemme? Og hvordan kan vi bruge det fremadrettet?

Alt sammen gode spørgsmål som Koncernen har valgt at lade MEDST finde svarene på.

På møder med ADST blev "Ledelse og differentieret tilgang til Virtuel opgavevaretagelse" nævnt som nøgleord i de kommende



Chefkredsen

drøftelser omkring det at arbejde anderledes efter Corona. Det kan bestyrelsen kun være helt enig i. Det var også en differentieret og fleksibel tilgang afpasset det enkelte kontor, selve opgaven og medarbejdernes individuelle ønsker, som vi drøftede på vores generalforsamling i august sidste år. Som Lars indledte mødet med i dag, havde vi helst set, at dette arbejde kunne foregå i de enkelte styrelser med nogle ganske få overordnede retningslinjer. Vi frygter lidt at MEDST kommer med en samlet pakke, som ikke giver den nødvendige fleksibilitet.

Bestyrelsen er overbevist om, at vores arbejdsdag fremover bliver anderledes. Hvis vi bare går tilbage til før Corona, vil vi ikke være en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende nye medarbejdere. Derfor er det vigtigt, at vi som koncern indretter os anderledes. Hvad betyder det for vores kontormiljøer? Kommer der fleksible seating alle steder? På mødet tidligere i dag hørte vi hvad DTS-medlemmer ønsker i forhold til omfanget af antal HAP dage om ugen.

Ifølge undersøgelse gennemført af DTS ønsker 70 % 1-3 ugentlige arbejdsdage hjemmefra. I samme undersøgelse har 20 % svaret at de ikke ønsker at arbejde hjemmefra.



Chefkredsen

At tro vi alle fortsat vil have vores egen faste plads, selvom en medarbejder arbejder hjemme 3 dage om ugen, må vi nok anse som usandsynligt. Skal der være færre skriveborde og i stedet flere og bedre faciliteter til at mødes i teams og projektregi? Bestyrelsen vil opfordre ADST til at genbesøge indretningsguiden – i tæt samarbejde med repræsentanter fra styrelserne. Det er også bestyrelsens opfattelse, at mødelokalerne fremadrettet skal udstyres med bedre faciliteter til afholdelse af Teams møder, når vi forventeligt kigger ind i, at mange møder altid vil have virtuelle deltagere i kombination med et fysisk møde. Her må ADST og UFST på banen og sammen sikre gode faciliteter.

Rekruttering

For år tilbage var vi omkring 5.500 medarbejdere i det daværende SKAT. I dag er vi over 11.000. Det er en kæmpe rekrutterings og onboarding opgave, der er gennemført i koncernen. Og det fortsætter om end i noget mindre målestok, idet vi nok ikke kan imødesee samme politiske opbygningstiltag, som vi har set indtil nu. Men vi står fortsat overfor nogle store grupper af medarbejdere,



Chefkredsen

som går på pension de kommende år. Så rekruttering af såvel medarbejdere og ledere vil fortsætte i stor stil de kommende år.

Onboarding af nye medarbejdere og ledere er en vigtig opgave. Men også en stor opgave. Vi skal også her passe på med, at vi ikke altid får de samme medarbejdere til at trække læsset og gå forrest. Jeg anerkender fuldt ud, at det kan være svært at onboarde nye kollegaer samtidig med krav til egen produktion. For at bidrage til en god onboarding er der udfærdiget meget materiale, som alle nyansatte skal gennemgå. Det er positivt, for det medvirker til at sikre et vist niveau i forløbet. Men måske har det taget overhånd på nogle områder. Der er personaleledere fra blandt andet Skattestyrelsen, som melder at der er for mange forløb, der er for ofte overlap, og det hele skal gennemføres på for kort tid. Vi har givet feedback videre til ADST, som er villige til at kigge på det og revurdere i samarbejde med Styrelserne.

Vi har tidligere sat lidt fokus på, hvilken baggrund vores ledere har. Og vi holder os fortsat orienteret herom, idet vi finder det vigtigt for koncernen og vores alles opgaveudførelse.

I april og maj måned har vi rekrutteret følgende ledere:



Chefkredsen

Underdirektør – 5 nye underdirektører – alle med ekstern baggrund (dog en, der vender tilbage, og har mange års erfaring "indefra")

Kontorchefer – 11 nye kontorchefer – 6 med intern baggrund og 5 med ekstern baggrund

Funktionsleder – 21 nye funktionsleder - 12 med intern baggrund og 9 med ekstern baggrund

Bestyrelsen finder det tilfredsstillende, at mere end 55% besættes med interne ansøgere til kontorchefer og funktionsledere. Det giver karrieremuligheder for basisorganisationerne, og det giver nye ledere på posten med indgående kendskab til vores organisation og opgaver.

Vi finder det dog ikke særligt tilfredsstillende, at alle ansatte underdirektører i de 2 måneder kommer udefra. Der kan selvfølgelig være en naturlig forklaring. Vi kender ikke til ansøgerfeltet for de pågældende stillinger.

Et vigtigt element i rekruttering af gode ledere er blandt andet vores Lederaspirantforløb. Indtil nu er vi på 2 forløb. Det seneste startede i december måned med lidt over 20 aspiranter. Min



Chefkredsen

personlige holdning er, at det er nærmest fantastisk, at vi igen i koncernen har fået gang i et lederaspirant forløb. Og vores rolle i dette forum er blandt andet at medvirke til at finde disse aspiranter. Det skal være en naturlig del af vores PULS med medarbejderne at drøfte udvikling og karriere, så vi kan finde de rette kandidater, så de kan bidrage til at skabe god ledelse i koncernen. En ledelse som i vores optik skal være alsidigt sammensat af interne og eksterne med en bred erfaring fra tidligere jobs.

Souschefer, fagkoordinatorer, teamkoordinatorer og fælles ledelse

Øget ledelseskraft er nøgleordet i forbindelse med det nye begreb "Souschefer", som nu er indført i vores koncern.

Spørger vi Departementschefen eller ADST Direktøren er der IKKE tale om et ekstra ledelseslag. Souschefen er en chefkonsulent eller specialkonsulent med personaleledelse.

Souschefens opgaver er den DAGLIGE personaleledelse herunder afholdelse af 1:1 samtaler. Styring og prioritering af den daglige



Chefkredsen

opgaveløsning for et begrænset antal medarbejdere. F.eks. på en given adresse, hvis en leder har medarbejdere på flere adresser. Souschefen refererer til den oprindelige leder for enheden, dvs. en funktionsleder eller en kontorchef. Og udfører ledelse under personalelederens ansvar. Det kan også aftales at souschefen afholder PULS og sygesamtaler.

Det er så her Bestyrelsen finder, at kæden er hoppet af for Departementschefen og ADST direktøren. I vores optik er det et ekstra ledelseslag, idet souschefen agerer personaleleder om end for en mindre kreds og refererer til en FC eller KC.

Vi er i bestyrelsen overbeviste om, at den medarbejder, som ledes af en souschef, vil opleve denne som sin "daglige personaleleder", uagtet hvorledes Departementschefen og ADST direktøren ser på begrebet.

Bestyrelsen er helt enig i, at visse steder i organisationen er ledelsesspændet blevet alt for stort, og der er mange ledere i koncernen, som er spændt alt for hårdt for med for mange medarbejdere og deraf følgende for mange opgaver i dagligdagen.



Chefkredsen

I stedet for at indføre begrebet Chefkonsulent eller Specialkonsulent med ledelsesansvar havde vi hellere set det løst med øget brug af de værktøjer vi har i dag.

- Hold fast i princippet med et ledelsesspænd på ca. 20 medarbejdere.
- Udnævn flere personaleledere.
- Delt ledelse hvor flere personaleledere deler ansvaret i et meget stort kontor. Både ADST og Departementet bruger denne mulighed.
- Øget brug af faglige koordinatore eller teamkoordinatore uden ledelsesansvar. Bruges flittigt i UFST.

Det vil også være en god ide at kigge på måden, vi bruger personaleledere på. Kigge på al den administration, der findes i vores organisation.

Vi er så bange for at få kritik, at vi udstikker den ene administrative byrde efter den anden til vores personaleledere. Der skal 4 øjne på alt. Og ofte er det ene sæt øjne en personaleleder. Det er mere reglen end undtagelsen, at opgaver skal løses og besvares med urimelige deadlines.

Vi kunne også ved forenkling, afbureaukratisering og mindre administration skabe mere ledelseskraft. Så lederne kan bruge



Chefkredsen

mere af deres tid på det, de er sat i verden for. Mere ledelse og mindre administration.

Løn, tillæg og OK

Alt er som vanligt. Løntillægsprocessen er velkendt for de fleste. Men også svært for nogle af de mange nye direktører vi har ansat ekstern. Der er dem, som tror de bare kan gøre, som det passer bedst ind i deres kram. Men det går altså ikke. Der er processer og aftaler, som skal overholdes. Det er vi nødt til at holde fast i.

Generelt syntes jeg ADST gør det godt. Fine processer og fint materiale for både medarbejdere og ledere. Men det er som om kæden hopper af (nogle steder) når det rammer vores alt for mange HR-afdelinger i koncernens styrelser, SANST og SPIL. F.eks. ser vi eksempler på aftale om løn og tillæg uden ADST og DTS er inddraget i forløbet eller inddrages alt for sent i forløbet.

Overenskomstforhandlingerne gav ikke de store resultater. Ja der var vel nærmest tale om peanuts. Der var hverken penge eller vilje hos Skatteministeren, som denne gang var ny på posten for



Chefkredsen

bordenden af forhandlingerne. Personligt var det som forventet. Der var heller ikke held til at få udlignet den forskel mellem AC og DTS ledere, der opstod under OK18 overenskomsten. Det er for os uacceptabelt og kravet vil blive rejst igen med henblik på udligning og lige løn for lige arbejde.

Corona har kostet vanvittig mange penge for Danmark. Både for statskassen men også for de mange hårdtprøvede private virksomheder. Jeg synes det er på sin plads at anerkende, at mange andre har haft det værre end os i Skatteministeriet. Vi har været hjemsendt, og det har været svært for mange. Ingen tvivl om det. Men vi har gennem hele perioden bibeholdt vores arbejde og opretholdt vores løn.

Beretningen nærmer sig nu en afslutning.

Afslutning

Jeg vil her benytte lejligheden til at sige tusind tak til alle i bestyrelsen for jeres indsats. Men også en særlig tak til Bente som siden sidst har valgt at blive pensionist.



Chefkredsen

Jeg vil også sige en stor tak til sekretariatet i DTS. I yder alle en fantastisk indsats.

En stor tak til Chefkredsens faglige sekretær Jan Nørner for din indsats og ihærdighed.

Og en særlig tak til Merete Berdin for din hjælp, når et medlem har brug herfor. Det har desværre igen været nødvendigt.

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

Dansk Told & Skatteforbund – Chefkredsen

Bestyrelsen