

Så er vi her igen – endelig igen til et fysisk møde. Sidste år afholdt vi repræsentantskabsmødet på teams – i år skal vi have lov til at have mødet her i kantinen i Ribe og slutte af med lidt social hygge. Noget vi igennem tiden har set frem til.

Som sidste periode – så har denne periode i den grad også haft corona som omdrejningsfaktor. Hjemsendelse – tilbagevenden – sognenedlukning og endelig tilbagevenden før/efter sommerferien 2021.

Jeg plejer jo altid at starte beretningen med at se tilbage på, hvordan vi afsluttede sidste år, med hvad vi spåede og ønskede for det forgangne år:

- Vi har en naturlig interesse i etableringen af de nye skattecentre – særligt i vores område – og hvad det vil komme til at betyde med arbejdsopgaver
  - *Nu har vi pt kendskab til Ringe og Svendborg i vores område. Esbjerg starter op den 4. oktober 2021 og betyder at en del medlemmer (21 stk.) flytter fra Ribe til Esbjerg*
- Kunne vi få indsigt i placeringerne på et tidligere tidspunkt, ville det være godt, når den enkelte skal planlægge vandringsveje – ny uddannelse eller flytte med opgaverne
  - *Vi er klar over at placeringen er politisk, så der får vi ikke informationerne før de bliver offentliggjort – desværre.*
  - *Men der er dog en positiv vinkel, vi trods alt kan oplyse om. Erhverv og Selskab i Viborg og Skive har ønsket at iværksætte et pilotprojekt med rekruttering af ca. 20 personer med betegnelsen ”fuldmægtig under uddannelse”. Vi bakker fuldstændig op omkring det, fordi det viser at de tager fagligheden alvorligt og får uddannet nogle målrettet til at kunne fungere i skatteforvaltningens opgaver.*
- Vi håber at kunne være behjælpelig for den enkelte, som står overfor en flytning – eller i øvrigt bare har brug for os
  - *Det vil jo altid være et ønske og håb, at I medlemmer til enhver tid kommer til os, hvis I har brug for hjælp, for vi er her for jer. Vi går ind for individuelle løsninger, som er nødvendige for den enkelte og kan man ikke selv få en fornuftig løsning med sin funktionsleder, står vi gerne til rådighed for hjælp og sparring*
- Vi håber at vi fortsat ser flere seniorordninger i de enkelte styrelser
  - *Seniorordninger har været vendt i de forskellige styrelser. Der er fortsat forskellig holdning til hvordan man vil udleve seniorordningerne i den enkelte styrelse, men igen her står vi gerne til rådighed for hjælp og sparring. Det er dog et kriterie for tildeling af en seniorordning, at man er en kritisk kompetence, men her mener vi, at man kan se bredt på det. Det er dog den enkelte underdirektør, der har den afgørende beslutning efter et godt oplæg fra funktionslederen*
- Vi er begyndt at se de studerende på processionsbachelor i skat i studiejobs i Skatteforvaltningen
  - *Til næste år – i 2022 – har vi de første bachelorer, der er klar til jobs. Vi ved allerede nu, at flere har haft studiejob i skatteforvaltningen og vi har også flere steder hørt*

# Beretning 2020/2021 – Kreds II, Syd



*om forhåndstilkendegivelser for job, når uddannelsen er færdig. Det er vi super glade for.*

\* \* \* \*

Men nu til dette års beretning:

Jeg vil sige, at temaerne i årets løb – både på kredsbestyrelsesmøderne og på hovedbestyrelsesmøderne – har været trivsel, hjemmearbejde og corona. Det har fyldt på hvert enkelt møde, hvor vi i den grad ønsker oplysninger fra jer medlemmer – om både godt og ondt.

Jeg vil komme ind på følgende overskrifter: (læser jeg ikke højt)

- Personalepolitik
- OK'21
- Kontrolpakken
- DTS' arbejdsmiljøudvalg
- Tillæg, PULS, 1:1 og kompetenceudvikling
- DTS' struktur og kongressen 2020
- Corona
- Rundt om i valgenhederne
- Kredsbestyrelsen

## **Personalepolitik**

Personalepolitikken blev vedtaget på HSU i april 2021. Nu skal den ud at leve i styrelserne – den er overordnet for hele skatteforvaltningen, Spillemyndigheden og Skatteankestyrelsen. Det vil nu være op til de enkelte styrelser, hvordan de får den implementeret i dagligdagen. Vi kan kun anbefale jer at kigge ind i den – og vi håber, at I kan se jer selv i den, for den skal helst kunne anvendes.

## **OK'21**

I februar 2021 kom sammenfatningen af CFU-forliget, med resultatet af OK'21 forhandlingerne – resultatet af forhandlingerne mellem Statens forhandler Morten Bødskov, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og chefforhandler Rita Bundgaard, HK. Der er tale om en 3-årig overenskomstperiode fra 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Som der stod i Dansk Told&Skat nr. 1/2021 fremgik der, at "forhandlingsresultatet skulle drøftes på hovedbestyrelsesmødet den 10. februar, hvor vi sagtens kunne få armene ned i begejstring – for de var slet ikke kommet op". Det var ikke et prangende resultat – og der var en stor skuffelse, da resultatet viste, at der ikke var enighed om at afsætte pulje for forhandling af specielle krav på organisationernes område – altså det vi kalder DTS-krav. Så allerede der, var det jo svært, at gå til forhandling ved de små borde, da vi på forhånd var klar over, at der ikke var midler – men der var andre ting, som vi gerne ville have igennem, som ikke koster penge. Forhandlingerne om de

specielle krav går mellem DTS/CO10 og Medarbejder- og kompetencestyrelsen. Forhandlingerne her endte dog beklageligvis uden resultat.

Hovedbestyrelsen drøftede herefter det samlede resultatet, som bestemt ikke er prangende, men måske nok alligevel det bedste opnåelige set i relation til coronasituationen. Der var flere, der ønskede at der blev stemt nej, men den endelige konklusion blev et ja, men med bemærkning om, at vi ønsker mere gennemsigtighed i reguleringsordningen inden forhandlingerne i 2024. Det betød, at der på repræsentantskabsmødet blev tilkendegivet, at der var tale om et mindst mulige JA fra DTS's side.

Af resultatet af det generelle forlig kan følgende fremhæves:

- Rammen blev fordelt med 5,25% til lønstigninger som igen består af
  - generelle lønstigninger på 4,42%.
  - skønnet lønstigning via reguleringsordningen på 0,63%.
- En forventet sikring af reallønnen.
- Reguleringsordningen videreføres.
- Fortsat fokus på individuel kompetenceudvikling.
- Seniorpakke gældende fra 1. april 2022 med en årlig seniorbonus på 0,8% fra det kalenderår, hvor medarbejdere fylder 62 år. Seniorbonussen kan konverteres til frihed (maksimalt to årlige fridage) og/eller et ekstraordinært pensionsbidrag.

Udover dette i rammen – var der 0,20% som gik til andre formål (andre dele af CFU-området) men der blev ikke afsat penge til organisationspuljerne – de penge, hvor vi kan forholde for DTS-medlemmerne.

Disse andre forhold er blandt andet:

1. udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser
2. videreudvikling af statens nye lønsystem.
3. Seniorbonus (træder i kraft fra 1. april 2022 for dem, der er fyldt 62 år)
4. Styrket seniorindsats.  
Og en del mere ..... som kompetenceudvikling (Kompetencefonden), gruppelev mm.

Som I nok kunne høre, så er der også et punkt fra OK'21 der hedder videreudvikling af statens nye lønsystem. Vi har i DTS valgt at nedsætte en gruppe, som skal arbejde med, hvad der kunne være ønskeligt i et nyt lønsystem, og forventer i den forbindelse at medlemmerne bliver inddraget for input. Projektet er dog ikke nedsat endnu.

### Kontrolpakken I og II

Ved iværksættelse af kontrolpakkerne har Skattestyrelsen sat sig på flere byer i Danmark. Med kontrolpakke I kom Frederikssund igen på landkortet og for vores område Fredericia, som blev etableret ultimo 2020.

Med kontrolpakke II kom Esbjerg (igen) og Viborg på landkortet. I forbindelse med processen har tillidsrepræsentanterne forsøgt at være med til at præge indretningen, så den bliver hensigtsmæssig i forhold til medarbejderne.

I sommeren 2021 kom udmeldingen så med de nye steder som led i kontrolpakke III – som også får indflydelse for vores kredsområde, idet de nye styrelser bliver Frederikshavn, Slagelse, Ringe, Svendborg, hvor Svendborg i dag jo allerede er på landkortet, men udvides og der etableres et skattecenter i Ringe. Nu kan vi blot vente på, hvilke opgaver der skal tilføres disse steder og om det betyder nyrekruttering til stederne eller flytning af opgaver.

Når de nye centre rammer i vores område, vil det for flere skattecentre betyde at flere af vores medlemmer flytter med opgaverne eller søger på nye opgaver i de nye centre. Vi kan kun her håbe og ønske, at alle vores medlemmer opnår det optimale for den enkelte – både hvad angår afstand på arbejde og arbejdsopgaver. Vi hjælper gerne, hvis der opleves uheldigheder i den forbindelse – dog er der ikke iværksat en værktøjskasse, som der var iværksat dengang man gik fra én til syv styrelser.

For vores område – er Esbjerg i det indeværende år – igangsat. Det betød også ændringer for Ribe, idet Esbjerg skulle bemannes med 40 medarbejdere fra Udland i Ribe, 40 medarbejdere fra Kundecentreret i Ribe, primært med udlandskompetencer og derudover skulle der etableres en ny udlandsenhed til kontrol af udenlandske oplysninger og etablering af en kontrolenhed for Små og Mellemstore Selskaber. I alt bemanning med ca. 125 årsværk.

Jeg kan her blot sige, at Kim Jensen har fulgt dette tæt, netop fordi det jo primært har været medlemmerne i Ribe, der har måtte levere ressourcer til Esbjerg sammen med de nyrekrutteringer, der har fundet sted.

### **DTS's arbejdsmiljøudvalg**

DTS's arbejdsmiljøudvalg har løbende i coronatiden haft fokus på trivsel i hjemmearbejde og herunder også arbejdet med fremtidens arbejdsplads. I den forbindelse har der været iværksat en medlemsundersøgelse, som der arbejdes videre på, men som giver et indblik i, hvad vores medlemmer ønsker at muligheder i fremtidens arbejdsplads.

Vi afventer fortsat en udmelding – her i september måned – fra MEDST (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen), som skulle undersøge mulighederne for hjemmearbejde i fremtiden. Det er stadig DTS's holdning, at vi ønsker individuelle og flexible løsninger, men ser frem til hvad rapporten byder på. Herefter må vi tage stilling til indholdet, men håber stadig at de lokale ledere gør brug af deres ledelsesrum, hvis det giver mening og er nødvendigt for den enkelte.

Arbejdsmiljøudvalget har også i medlemsundersøgelsen forespurgt medlemmerne om deres holdning til kontorindretning og hjemmedage. Det giver et godt grundlag til det videre arbejde, netop med at give vores bemærkninger og input ved indretning af nye steder i håb om at forberede forholdene for vores kollegaer. Vi ser flere steder, at der ansættes flere medarbejdere end der er reelt er plads til, som betyder at der flere steder er indført flexible seetings, som betyder at man ikke kan forvente at have sin faste plads, men møder ind og tager en ledig plads.

Det kræver en del planlægning, men måske er det fremtiden kombineret med hjemmearbejde. Vi følger det hele løbende og tæt, også for at sikre os, at vi har det rette arbejdsmiljø både hjemme og på arbejde.

### **Tillæg => PULS og 1:1 samtaler og kompetenceudvikling**

Når man siger tillæg – så tænker man også automatisk på PULS forud for tillægsforhandlinger.

Netop ved PULS-samtalerne skal der drøftes kompetenceudvikling, udviklingsmuligheder og hvordan det i øvrigt går på arbejdspladsen.

Der er ingen tvivl om, at DTS har stor fokus på skattefaglighed – styrkelse af fagligheden er en nødvendighed for genopretning af tilliden til skatteforvaltningen. Fagligheden er både vigtigt for nuværende medarbejdere men også i forbindelse med rekrutteringsfasen.

Med den store rekrutteringsbølge Skatteforvaltningen er i gang med, kræver det at man får ansat medarbejdere med skattefaglighed. Dette er både for at beskytte de nuværende medarbejdere, som i en lang periode har måttet oplære nye medarbejdere. Det slider hårdt på dem rundt omkring, fordi de samtidig skal levere egen produktion og vi har flere steder hørt, at disse produktionstal ikke nedsættes tilsvarende.

Det er tungt og dyrt at lære op. Derfor har skatteforvaltningen fra 2022 mulighed for at rekruttere professionsbachelorer i skat, hvor første hold er færdige netop i 2022. Det er den ene mulighed – men en anden mulighed er også, at medarbejderne får lov at videreudanne sig i diplom i skat eller master i skat. Og det er her, I kommer ind i billedet. For denne udvikling er vigtig for at I bevarer jeres markedsværdi.

Når vi ser på de netop afsluttede tillægsforhandlinger, så har Jens Norlund, som er fælles-TR for både UFST og ADST skrevet, at han kunne fornemme, at ”det klart er hans opfattelse, at det endelige er gået op for ledelsen, at DTS-medarbejderne besidder nogle kompetencer, viden og forretningsforståelse, der bør – og skal – honoreres”. Det er netop det, vi synes burde være aktuelt alle steder, fordi vores medlemmer netop besidder faglighed. Det er netop derfor, det er så vigtigt, at I bevarer jeres markedsværdi og sikrer videreuddannelse – for det er DTS’s helt klare holdning – vores medlemmer har den brede skattefaglighed, som er vigtig for skatteforvaltningen.

Lad jer ikke begrænse. Her har vi været så heldige, at der ved OK-forhandlingerne igen i år er afsat en pulje til uddannelse igennem kompetencefonden. Tidligere har vi hørt, at der ikke er penge til uddannelse – det hører vi dog ikke så meget mere, og særligt ikke for DTS’ere for der er penge nok i vores organisationspulje i Kompetencefonden. Vi har hørt om at AC og HK’s midler i en periode har været lukket – men det er ikke sket for DTS’s midler – så bare se at komme afsted på uddannelse.

Forbered jer på møderne – kig PULS-koncepterne igennem – og hvad uddannelse angår, så tænk ind i, hvad netop DU har lyst til – og se om mulighederne måske kan være aktuelle i f.eks. diplom i skat eller master i skat, alt afhængig af den arbejdsopgave du sidder med. Spørg eventuelt en TR til råds, hvis I har brug for argumenter for at læse et fag. Giv jer derfor tid til at forberede jer til PULS, hvor uddannelsesønskerne netop drøftes med den enkelte funktionsleder.



Efter PULS kommer vi jo til årets tillægsforhandlinger, som nu er afsluttet og resultatet blev udmøntet før sommerferien. Igen i år, var der op til 1% til rådighed for varige tillæg og op til 2% til rådighed for engangstillæg.

Et samlet overblik har vist, at der samlet set er givet tillæg for 32,5 mio kroner i tillæg til vores medlemmer, fordelt med 9,9 mio kr. i varige tillæg og 22,6 mio kr i engangstillæg. Vi synes, vi kan være stolte af resultatet.

Forhandlingerne sker for hver styrelse – og igen for hvert underdirektørområde. Men endnu engang bliver vi nødt til at sige det igen – det er vigtigt med skemaer fra jer, for den enkelte TR kan ikke kende til det enkelte medlems faglighed og færdigheder. Skemaet skal være medvirkende til at argumentere for et tillæg, selvom vi jo ikke på forhånd kan sige, at et skema giver tillæg, da det jo er en forhandling mellem underdirektøren og den koordinerende tillidsrepræsentant.

I kan se i sidste Dansk Told&Skat se citater fra fællestillidsrepræsentanterne.

### **DTS Struktur og kongressen 2020**

DTS har nu fået nedsat en struktur, der matcher skatteforvaltningens opdeling i syv styrelser. Det har og været vigtigt for os at fastholde, at DTS's vigtigste formål er nærhedsprincippet – vi er der for den enkelte på adressen, uanset hvilken styrelse man er ansat i. Vi mener fortsat det er vigtigt, at man kender den lokale TR, når man har behov for hjælp – og den snak der kommer naturligt, når man lige mødes på gangen eller i kantinen.

TR-aftalen fastlægger, hvor mange TR vi må være i Skatteforvaltningen og herefter er det vigtigt, at vi sikrer, at der kan placeres en TR i hver valgenhed.

Udover at vi skal være min. en TR på alle adresser og vi skal matche skatteforvaltningens opdeling har vi også fastholdt kredsbestyrelserne, som netop går på tværs af styrelserne i en geografisk opdeling, hvor der erfaringsudveksles med TR fra de forskellige styrelser.

Kongressen, som blev afholdt under coronarestriktionerne med kun mulighed for 50 fremmødte og resten på teams, betyder også valg. Det er her, vi vælger formand og næstformand og igen i år var der fuld opbakning og genvalg til både Jørn Rise og Allan Christensen.

Da disse valg var på plads – gik valgene til formand for de forskellige forretningsområder og valggrupper.

### **Corona**

Corona har fyldt vores dagligdag det sidste år – for nogle både på godt og ondt. Det har givet hjemmedage med korte ophold på arbejdspladsen, indtil man igen blev hjemsendt. Frem og tilbage, men efter sommerferien i år kunne alle møde ind igen.

Der er ingen tvivl om, at vi alle er forskellige og har håndteret hjemsendelsen forskelligt. Det er dog vigtigt at understrege, at det er vigtigt at vi respekterer hinandens forskelligheder i denne situation.

Teams har vundet sig ind i vores hverdag. Både til virtuelle møder, oplæring, kursus og endda underholdning. I en lang periode, har vi ikke måtte møde ind på arbejdspladsen, medmindre arbejdsopgaven var defineret som kritiske opgaver. Eller hvis andet var nødvendigt dog efter aftale med funktionslederen.

Der er blev stillet låneudstyr til rådighed til hjemmekontoret. Og der er ingen tvivl om, at det har vist sig, at vi sagtens kan levere produktion trods hjemsendelsen.

Jeg er sikker på at det virtuelle er kommet for at blive – i et eller andet omfang. Vi afventer dog den undersøgelse, der er i gang i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som arbejder på en rapport for alle statens ansatte. Vi venter spændt på at se, hvad de har fundet ud af med at arbejde virtuelt. Der er ingen tvivl om, at der også ude i det private er sket ændringer i forhold til at arbejde hjemme. Vi har endda hørt fra et forsikringsselskab, at de har valgt at alle arbejder hjemme mandag og fredag. Nogle kommuner har valgt at holde lukket fredag, hvor man enten kan omlægge alle sine timer til en firedages arbejdsuge eller den femte dag hjemme. Vi håber at der fortsat vil være mulighed for at arbejde hjemmefra ude i fremtiden – hvis altså det er ønskeligt for den enkelte.

Der er jo også mange, der gerne vil møde ind på arbejde fem dage om ugen, og det skal vi ikke lave om på. Ledelsen har også fokus på tilstedeværelse og de faglige miljøer, men alligevel kan vi kun appellere til at de tænker over, det ledelsesrum de har, som de bør udnytte, der hvor det giver mening. Vi skal også slå fast, at vores holdning er, at vi går ind for individuelle løsninger. Vi skal ikke sættes i bås, så vi kan slå op i et reglement, hvor der står at man kan få så-og-så mange dage fri til dit og dat – og hjemmearbejde. Det er bedre, at lederne anvender deres ledelsesrum og tager højde for den enkelte og dennes behov for at få familieliv, arbejdsliv og fritid til at gå op i en højere enhed.

Vi håber dog fortsat på, at I vil tage fat i en lokal TR, hvis I oplever uhensigtsmæssigheder. De kan give support og sparring – og kan endda deltage i mødet med funktionslederen, hvis dette er nødvendigt.

### **Rundt om i valghederne**

Svendborg oplevede at Ejendomscenteret pr. 1. september 2021 blev flyttet fra Skattestyrelsen til Vurderingsstyrelsen. Beslutningen om sammenlægningen er truffet med baggrund i at skabe faglig og ledelsesmæssig sammenhæng i det fremtidige arbejde på ejendomsområdet. Det betød også at direktøren fra Vurderingsstyrelsen Poul Taankvist mødte op i Svendborg til personalemøde for at svare på de spørgsmål, der kunne forekomme – og efter sigende, var der en del.

Tidligere kunne vi sige, at Vurderingsstyrelsen også er i Haderslev – men som vi lige hørte om, så er det ikke længere kun Haderslev (for vores kreds' vedkommende).

Fra Vurderingsstyrelsen i Haderslev kan der berettes, at undervisningen i det nye E&G-system i Haderslev startede i uge 45 2020 med funktionsledere og kvalitet & styring. I uge 46 kom det første hold af sagsbehandlere i gang og fortsatte derefter – i alt skulle der i 1. rul gennemføres 4



undervisningshold. Der blev taget alle corona forholdsregler, som overhovedet muligt. Kursisterne arbejdede derefter fysisk i Haderslev med systemet, da det gav god mening, at gennemføre læringen med systemet sammen med andre på opgaven. Efterfølgende har der været nye hold til undervisning.

Og nu er vi kommet der til, at systemet er taget i brug. De første 50.000 deklARATIONER (data, som Vurderingsstyrelsen lægger til grund for vurderingen af ejendommene) er i september måned 2021 løbende udsendt til ejendommejerne. Efter en indsigelsesfrist vil ejerne derefter få tilsendt vurderinger. Vi går også snart i gang med at udsende tilbud om tilbagebetaling af skat betalt af for høje vurderinger tilbage til 2012 og frem. De resterende ejerboligvurderinger vil blive udsendt i etaper fra 2022. Det er forventningen, at der i alt udbetales 14 mia. kr. til boligejerne i for meget betalt boligskat i løbet af hele udsendelsesperioden. Det forventes fortsat, at implementeringen af de nye boligskatteregler kan ske fra 2024 og frem.

Sideløbende med E&G har vi bl.a. arbejdet med genoptagelsessager, nedlukningsopgaver og fremrykket klager på erhvervsjendomme.

Odense er flyttet fra Lerchesgade til lejede lokaler mens etableringen af det nye hus for statens arbejdspladser i Odense bliver bygget.

Den eneste styrelse, vi ikke har repræsenteret i kredsen er Administrations- og Servicestyrelsen.

Men ellers er vi lokaliseret som følgende:

Ribe: Skattestyrelsen og Toldstyrelsen (Esbjerg Havn)

Haderslev: Skattestyrelsen, Vurderingsstyrelsen og UFST

Tønder: Gældsstyrelsen

Middelfart: Gældsstyrelsen, Toldstyrelsen (Sjællandsvej, Billund Lufthavn og Padborg) og UFST (Udviklings- og Foreklingsstyrelsen)

Fredericia: Skattestyrelsen

Odense: Skattestyrelsen, Motorstyrelsen, Spillemyndigheden, Skatteankestyrelsen

Svendborg: Vurderingsstyrelsen

Esbjerg: Skattestyrelsen

### **Kredsbestyrelsen**

Siden vores sidste repræsentantskabsmøde er der også sket lidt ændringer i kredsbestyrelsen. Birgit Elnegaard og Jacob Klitgaard har trukket sig som TR i spillemyndigheden og der er Susie Pedersen og Jannie Hansen trådt til.





I Svendborg betød antallet af medlemmer, at der kun skulle være en TR iht. vedtægterne, så Helle Rissom er stoppet og Svendborg varetages af Martin Illum Rodam. I Odense kunne vælges to TR, men forud for generalforsamlingen valgte Torben Elian at trække sig som TR, hvorfor Bjarne styrer Odense alene på nuværende tidspunkt for både "tidligere Lerchesgade" og Dannebrogsgade.

Fredericia har afholdt stiftende valgmøde, hvor Tine Todsén blev valgt. Hun flyttede med opgaven fra Horsens og var tillidsrepræsentant i Horsens – og man kan sige velkommen tilbage i bestyrelsen, for Tine flyttede jo i sin tid med opgaven fra Haderslev til Horsens og nu Fredericia, hvor hun i hele perioden har været tillidsrepræsentant.

Fredericia kom på landkortet ved kontrolpakke II og de begyndte indflytningen 1. oktober 2020, men den officielle dato er den 1. december 2020 – dog stadig med forbehold for at regeringen jo i flere perioder har hjemsendt de offentlige ansatte, men huset er nu i funktion.

Bestyrelsen holder møder hver måned forud for hovedbestyrelsesmøderne, hvor vi gennemgår dagsorden til hovedbestyrelsen. Derudover bruger vi en stor del af tiden til erfaringsudveksling og sparring – og netop det giver rigtig god mening, hvor vi netop kan høre om hvordan tingene fungerer i de andre styrelser.

Vi har et godt sammenhold og er gode til at bidrage til snakken – for der er ingen tvivl om, at alle vil gøre en ihærdig indsats for medlemmerne. Jeg kan kun sende opfordringen videre – brug jeres lokale TR, hvis der er noget både med evt. sygesamtale, arbejdsmiljø, trivsel eller bare i det hele taget. Vi er der for jer – og vi hjælper hinanden med at finde de bedste løsninger.

Som jeg nævnte tidligere – så vil Esbjerg snart komme på landkortet igen – og flytninger hertil finder sted pr. 1. oktober 2021. Kim Jensen varetager både Ribe og Esbjerg – i hvert fald indtil Esbjerg skal have stiftende generalforsamling, hvis medlemmerne ønsker det – det vil ske i første kvartal 2022, men her hjælper Kim jer igennem processen.

### **Fremtiden**

Ved et kig ind i krystalkuglen – så ser vi ind i en fremtid, hvor der bliver nok at se til. Det har vi hvis også sagt før – men det er en realitet. Her lige lidt, som kunne blive aktuelt for os og ønsker for fremtiden:

- At vi løbende kan følge skatteforvaltningens flytninger af medlemmer i forbindelse med etablering af nye centre
- At der kommer mere gang i uddannelserne – både diplom og master i skat
- At vi får en flok nye medarbejdere, der besidder skattefaglige kompetencer for at mindske ressourcer til oplæring fra bunden

Det var selve beretningen. Så vil jeg gerne slutte af med - vi er her for jer. Kom til os, så vi kan hjælpe, hvis I møder uhensigtsmæssigheder. Pas på jer selv og hinanden derude.