

Beretning

Tak for ordet, Jørn. Jeg vil lige give jer et overblik over beretningens indhold – vi får den op på skærmen her – og det vil også være den orden, som vi vil debattere de forskellige emner i. Dog vil der være punkter, hvor der ikke umiddelbart er noget at debattere – men det vender jeg tilbage til.

(Emnerne sættes op på skærmen):

Vi har to hovedemner, og det første hedder **Corona** og dermed **Fremtidens arbejdsplads**.

Herefter fortsætter vi med det andet hovedemne, nemlig **Fokus på fagligheden**, som vil komme til at indeholde status på **Etape II i Styrket Skattekontrol, Rekruttering til Skatteforvaltningen, Professionsbachelor, Diplom i skat og master i skat og forbundets arbejde med strategi på området**. Der vil også være en udtalelse på dette område – en udtalelse, som dækker flere punkter.

Vi vil også skulle berøre **Skatteministeriets økonomiske ramme** nu og i fremtiden.

Når vi er ved økonomi, så skal vi selvfølgelig runde **Løn mv.** Og med videre står selvfølgelig for OK '21 og hvad det vil medføre af overvejelser for fremtiden.

Så kommer vi til et større emne, som omhandler forholdene inden for Skatteministeriets område, nemlig **Personalepolitik, kompetence mv.** Her vil der være noget for enhver smag, nemlig også **HUS-ordningen, Adfærdskodeks, Lederaspirantforløb, Chefkonsulenter m/ledelsesansvar, PULS og Arbejde mellem jul og Nytår**.

Og så kommer en lille orientering om status på **TR-aftalen** og her er der nok ikke meget debat, fordi det kun er status.

Hen mod slutningen er der lavet en opsummering af, hvad de flittige kredse og TR-fora har indsendt af problematikker forud for hovedbestyrelsesmøderne – **Indsendt og behandlet i kredse og TR-fora og udvalg**. Uden noget til debat som sådan – vi får se.

Beretningen vil slutte af med en melding fra **Codanhus og status på ferieboligerne**.

Det vil naturligt bringe os frem til en **Afslutning**.

Corona og Fremtidens arbejdsplads

Lad os stille og roligt gå i gang med et af dette repræsentantskabsmødes **Hovedemner**, nemlig Coronasituationen og noget, som virkelig interesserer vore medlemmer – **Fremtidens arbejdsplads**. Det har en kæmpe betydning, hvordan de fremtidige arbejdsforhold bliver for den enkelte.

Men lad mig starte i oktober 2020, hvor vi allerede den 23. oktober 2020 efter kongressen fik at vide, at der var stramninger på vej som følge af en eksplosiv udvikling i antallet af Corona-smittede. Og fra mandag den

26. oktober sidste år kom der stramninger - forsamlingsforbud, mundbind, og et nyt begreb som kontaktkrækker på maksimalt 10 personer – men ingen ændringer for så vidt angik hjemmearbejde.

Det vidste forbundet imidlertid godt, idet vi allerede den 20. oktober 2020 havde fået at vide, at der var noget på vej – tak for det Linda. Du har under Corona-krisen været en stor hjælp i at kommunikere med forbundets sekretariat. Man kan vel sige, at forbundets interne kommunikationsplan har virket på dette felt.

Sidst i oktober 2020 fik vi så en oversigt over, at rigtigt mange havde bestilt møbler, skærme, mus mv. til at bruge derhjemme. Der var den 30. oktober 2020 knap 1400 bestillinger til en værdi af ca. 4,3 mio. kr. UFST og ADST gav løfte om at ville følge udviklingen. De mange bestillinger viste sig at give problemer – altså leveringsproblemer. Ja, man kunne ikke følge med.

Det blev samtidig slået fast, at der generelt i Skatteforvaltningen var en god trivsel – og fra ledelsen blev uddelt roser til medarbejderne for at hive resultaterne hjem.

Det svære i situationen omkring Corona har været, at man på dette tidspunkt blev nødt til at aflyse fysiske sociale arrangementer – og der blev opfordret til at arrangere kreative virtuelle sociale arrangementer. Jeg skal undlade at lave en opremsning.

På dette tidspunkt – altså omkring november 2020 – var der 86 smittede i Skatteforvaltningen, og i modsætning til tidligere, så var vi lidt trætte af, at vi ikke kunne få oplyst, hvordan smittetallene var i de enkelte styrelser mv. Tallet steg i løbet af november – men heldigvis blev det opgjort pr. styrelse. Det var vigtigt for os at have mest mulig åbenhed om alle forhold, idet der til stadighed var medlemmer, som besøgte skattecentret – bl.a. for at skrive ud.

I december 2020 kom der igen skærpede foranstaltninger – bl.a. fordi der var et særligt fokus på 38 kommuner – ganske dramatisk, idet vi igennem en længere tid havde fået en del meldinger på, at mange medlemmer helst ville være på arbejde, ja de fik det faktisk skidt ved at arbejde hjemme. Enten på grund af den manglende omgang med kolleger eller på grund af dårlige arbejdsforhold – så som at sidde derhjemme ved køkkenbordet.

Så kom vi heldigvis frem til maj måned, og her blev der så endelig fremlagt en plan for gradvis tilbagevending til arbejdspladsen – og der var en klar intention om at tage mest muligt hensyn til de sårbare medarbejdere. Mange medlemmer skrev faktisk til forbundet om denne tilbagevenden til arbejdspladsen, fordi man syntes, at der var så mange modsætningsforhold – så som at man gerne måtte gå på værtshus, men ikke på arbejde.

Og så kom så endelig de mange vacciner samtidig med en forestående sommer, som ville reducere antallet af smittede. Der begyndte at komme lys for enden af den mørke tunnel, selv om vi gik ind i en fase med sognenedlukninger, hvor der stadig kom til at gælde hjemsendelse...men vi oplevede altså en bedring siden juni 2021.

Og så er vi endelig fremme ved september 2021, hvor det blev slået fast, at Corona ikke længere er en nationalkritisk sygdom – og dermed er der heller ikke grundlag for hjemsendelser.

Og dog så rumler Coronaen stadig. For øjeblikket ser vi en stigning i antallet af smittede, og vi ser en stigning i antallet af indlagte, ligesom der stadig er nogen, som dør med Corona.

Der er mere vaccination på vej – både til de yngre samt en vedtagelse af at igangsætte en runde med vaccinationer til alle med to stik – en plan er under udarbejdelse.

Det er klart, at når en sådan pandemi sætter ind, og når det i den grad har indflydelse på det enkelte medlems arbejdssituation, så er det selvfølgelig sådan, at emnet bliver til genstand for kontinuerlige drøftelser i forbundet – ja, vi har faktisk i hovedbestyrelsen haft emnet på dagsordenen på alle hovedbestyrelsesmøder – enten med den ene eller anden vinkel.

En af de ting, som straks blev drøftet, er selvfølgelig, hvordan forholdene i storrums matcher en smittefarlig virus som Corona. Og her er budskabet egentligt klar fra virologer, nemlig at storrumskontorer er noget, som Fanden har skabt. Det er og bliver vigtigt, at der er større afstand mellem skrivebordene, og det er et problem med ventilation i disse storrums. Vi må se, hvordan den kamp bliver – og set fra forbundets side, så er det ikke bare en diskussion, som dør i forbindelse med bedringerne i smittetallene – vi er jo for pokker alle enige i, at Corona kommer vi til at leve med – og så er spørgsmålet, om vi kan leve med storrums, som ikke opdeles i fornuftige størrelser.

Herudover bliver vi nødt til at forholde os til hygiejne – det nytter ikke noget, at der i første omgang ikke var sprit til rådighed til at spritte skriveborde, kaffeområder mv. af. De ting må forudsættes at være i orden. Og det kan godt ske, at der til stadighed skal være et større fokus på sygefravær, hvoraf der næsten ikke har været noget i Corona-tiden, men det må være i orden, at man bliver hjemme, når man er syg – og fx har influenzasymptomer. Ingen skal føle sig pressede til at åbne for computeren, fordi lederen så mindeligt beder om, at man åbner sin computer og lige giver et nap med.

Det er vigtigt at sende et signal fra forbundet om, at medlemmerne skal huske at tage kontakt med sin tillidsrepræsentant eller forbundet, hvis de får skader af at have arbejdet hjemme under dårlige arbejdsforhold – den slags skal altså indberettes, fordi det kan få stor betydning for den enkelte i fremtiden.

Der har, som jeg allerede har sagt, været delt mange roser ud til medarbejderne i Skatteforvaltningen for at have tacklet Corona-situationen rigtigt flot med en god produktion – det er der ingen tvivl om. Men når nu roserne flyver rundt, så skal der også lyde en kæmpe ros til forbundets Arbejdsmiljøudvalg, som fra dag 1 har været oppe på lakridserne for at kunne betjene medlemmerne bedst muligt – og for at have bragt dette og hint op for ledelsen, ligesom Arbejdsmiljøudvalget også har leveret et godt materiale til drøftelserne i forbundets hovedbestyrelse. Tak til jer – og jeg kommer også senere ind på den gennemførte undersøgelse blandt medlemmerne, idet denne undersøgelse har rigtigt meget med arbejdsforholdene at gøre.

Nu vil jeg lade de kolde facts ligge og bevæge mig over i det emne, som har den største betydning for forbundets medlemmer, nemlig hvad bliver fremtidens arbejdsplads – ja, hvad har vi så lært af Corona-krisen.

Hvordan skal vi så arbejde i fremtiden? Har det været en ubetinget succes – nej, der er begge sider af samme sag i forhold til at arbejde hjemme – nogen kan lide det, og andre kan ikke. Og over alt dette skinner teams – teams har i hele Corona-perioden fungeret – og mon ikke, at det kommer til at fungere i fremtiden på et eller andet niveau.

Og så kommer vi til hele diskussionen omkring hjemmearbejde contra distancearbejde – og igen set i forhold til at arbejde på en arbejdsplads, hvor der vil være en række forhold, som i et eller andet omfang er ændret for altid.

Lad mig lige starte med, at alle de forestående drøftelser omkring fremtidens arbejdsplads har taget sit udspring i, at man på statens område har bedt MEDST - Medarbejder- og Kompetencestyrelsen under Skatteministeriet – om at komme med en rapport om fremtidens arbejdsform – denne rapport skulle være kommet i slutningen af september, og den står lige foran sin offentliggørelse – ja, det kan såmænd være, at

det kommer til at ske i disse dage, hvor vi holder repræsentantskabsmøde. Jeg vil vende tilbage til, hvad der er omkring rapportens indhold.

Men tilbage til hjemmearbejde og distancearbejdspladser - forbundet gennemførte en undersøgelse vedrørende kontorindretning og hjemmearbejde i februar/marts 2021, hvor jeg lige giver nogle nøgletal – I får dem lige op på skærmen! Jeg gennemgår dem ikke.

Lad mig lige starte med at slå fast, undersøgelsen rummer en bevarelsesprocent på 74% af forbundets medlemmer – ganske flot.

Hvis vi starter med hjemmearbejde, ja så må vi konstatere, at der faktisk er cirka 20% af medlemmerne, som ikke ønsker at arbejde hjemme.

Og cirka 70% af medlemmerne ønsker 1, 2 eller 3 hjemmearbejdsdage.

Hvis vi gør det fleksibelt – altså gør det til, at man kan aftale med sin nærmeste leder op til 3 hjemmearbejdsdage, ja så er 90% af medlemmerne med på den.

Det er klart som blæk, at det er dette område omkring hjemmearbejde contra distancearbejde, som er interessant – det kan vi høre i debatten med medlemmerne.

Det svære - i hele denne drøftelse – er, at der er så stor forskel på de to begreber, idet etableringen af en distancearbejdsplads betyder, at vi er ovre i arbejdsmiljølovgivningen, hvor man altså også underkastes de regler, der er omkring at åbne sit hjem for Arbejdstilsynet og at have plads til at rumme et indstilleligt skrivebord, en skrivebordsstol, skærm/skærme, mus, opkobling mv.

Og i relation til hjemmearbejdsdage, ja der er man så undergivet en snak med sin nærmeste leder – og altså dermed de restriktioner, som en leder kan blive underlagt fra vedkommendes underdirektør.

Ja, vi står jo overfor drøftelserne, og der skal på ingen måde være tvivl om forbundets holdning – vi går stærkt ind for individualitet og fleksibilitet. Det skal selvfølgelig tolkes på den måde, at der skal tages størst muligt hensyn til den enkelte og dennes situation – og det kan være familiemæssige forhold, private forhold, transportmæssige forhold, ja også hensynet til opgaveløsning.

Vi står selvfølgelig over det faktum, at distancearbejdspladssituationen er den formelle vej – og samtidig er der også et krav om, at det skal være tale om tilbagevendende begivenhed, mens der vedrørende hjemmearbejdsdage er tale om ikke-tilbagevendende begivenheder – det skal aftales fra uge til uge – og dermed synes nogen, at stabiliteten forsvinder. Det bliver i den forbindelse spændende at iagttage, om hovedorganisationerne også bliver en del af drøftelserne, fx gennem trepartsforhandlinger.

I den forbindelse vil jeg tro, at vores holdning omkring en individuel tilgang kan være anderledes end holdningen til en mere formel vej omkring distancearbejdsaftaler i vores hovedorganisation – vi får se. I al fald skal ingen i forbundet være i tvivl om, hvad vi mener, nemlig at skabe grundlaget for at løse alle vore medlemmers behov.

Hvad er så på vej?

Ja, ud fra det vi ved fra ledelsen, så er man i gang med drøftelser i Fælles MyndighedsForum (FMF), ligesom vi har haft de første sonderinger i HSU i Skatteforvaltningen den 8. oktober. Ja, og så har direktørerne også drøftet forholdene med departementschefen. Fra møderne i Kontaktudvalget – altså møderne, hvor organisationsformændene mødes med departementschefen med deltagelse af Claus Henrik Larsen og

Merete Agergaard – ved vi, at departementschefen har anerkendt det at arbejde hjemme, men han kan nu også godt lide, at man møder op på arbejdspladsen.

Rapporten fra MEDST forventes offentliggjort i uge 42 – og det blev den så ikke – eller i denne uge, hvor vi er her. Herefter vil der så være forhandlinger i hele Skatteministeriets koncern.

Direktøren for ADST, Claus Henrik Larsen har allerede stipuleret, at der fx også kan blive tale om at lave såkaldte prøveperioder, og man kan også forestille sig en arbejdsgruppe på såkaldt strategisk niveau på grund af de mange detaljer, der er omkring både hjemmearbejde og distancearbejde. Her nævnes bl.a. at der er governance på området. I den forbindelse står governance for regler, praksis og processer.

Mere konkret er det, som vi skal drøfte – hvis vi bliver inviteret med til drøftelserne – kriterierne for faste aftaler, forventninger til træffetider i hjemmet, konsekvenser for arbejdsmiljøet både hjemme og på arbejdet – herunder evalueringer.

Det lyder fortrøstningsfuldt, at vi alle kan se mulighederne, men at vi meget lidt kender det fulde overblik.

Og så nævner Claus Henrik Larsen, at der er tre opmærksomhedspunkter, nemlig

1. En attraktiv arbejdsplads gælder for alle, det vil sige også for dem, som er mødt ind, hvor vi skal kunne forvente at mødes med hinanden, herunder også hvornår er lederne fysisk på arbejde
2. Det særlige kendetegn ved ad hoc er, at aftalen er midlertidig, det vil sige typisk fra uge til uge, og aftalen er ikke fast og tilbagevendende og
3. En opfordring til, at vi prøver os frem, selvfølgelig og forudsat at opgaven er egnet til det, og at det giver god mening for hele holdet.

Ja, der er lagt op til det, som jeg vil kalde rummelige forhandlinger, og forhandlinger, hvor der bestemt ikke er givet noget på forhånd – men sådan er det jo, når man fornemmer usikkerhed på området.

Men så er det da godt, at forbundet har et godt udgangspunkt – som tidligere sagt – vi kommer med muligheden for at få størst mulig træfsikkerhed, hvis vi kan ramme det individuelle og det fleksible.

Og vi vil altså også inddrage spørgsmålet om storrums, idet vi fra vores undersøgelse kan se, at cirka 75% af medlemmerne ikke ønsker at sidde i storrums med 7, 9 eller flere kolleger. I forbundet foretrækker vi altså en fleksibel indretning af lokaler, som giver en overvægt af mindre kontorer. Og endelig kan man også sige, at langt de fleste af vore medlemmer – ca. 60% - vil ikke dele plads med andre.

Flexibel seating skal altså – hvis nødvendigt, og det ved vi jo, at det er nogen steder – drøftes godt og grundigt igennem, så man opnår størst mulig tilfredshed. Flexibel seating må ikke bare blive et spørgsmål om at spare kvadratmeter – der må være tale om, at man skal kunne have sin egen stol og en fast plads, som man evt. deler med flere. Vi ønsker ikke et booking-system, som vi allerede ser i andre organisationer – og hvor det giver anledning til utrolig meget snak...det fungerer ikke – i hvert fald ikke for nærværende.

Vi ønsker at løse tingene gennem dialog mellem medarbejder og den nærmeste leder – på den måde kan vi opnå den bedste løsning. Brug nu ledelsesrummet.

Nu er der lagt op til debat – ordet til dirigent Jørn.

Fokus på faglighed

Nu bevæger vi os over i det faglige område – vi bevæger os over til det, som vi har kæmpet for i mange år, nemlig at få fokus på fagligheden. Vi har i forbundet den klare holdning, at alle medarbejdere – nye som gamle – almindelige medarbejdere og ledere – bør have et vist niveau af faglighed. Og hvis man ikke har det, så må man tilegnes faglighed snarest efter sin indtræden i organisationen.

Derfor er vi også glade for, at dette budskab er hørt i den aftale, der er lavet mellem alle de politiske partier omkring en styrket skattekontrol – startende med etape 1, som blev indgået den 29. april 2020. Nu er vi så nået til den 10. marts 2021, hvor etape 2 blev offentliggjort – og igen med samtlige de politiske partier.

Det hedder sig, at reformen – altså etape 2 – bygger videre på de seneste års omfattende arbejde med at genopbygge skattevæsenet og genoprette tilliden til skattevæsenet.

Der er altså nu enighed om, at en kompetent, effektiv og målrettet skattekontrol er en væsentlig forudsætning for tilliden til skattevæsenet. Derfor denne markante styrkelse af skattekontrollen – både nye ressourcer og et såkaldt strukturelt løft.

Der skal i reformen ansættes 1.000 medarbejdere over de fire etaper, og vi har med etape 2 ansat 250 medarbejdere, så vi er oppe på 500 ansatte efter åbningen af skattecentre i Esbjerg og i Viborg.

Etape 2 sætter fokus på en styrkelse af områderne:

Skrappere kontrol over virksomheder for at mindske virksomhedernes mange fejl – og mange tilfælde af bevidst snyd. Der afsættes således 115 medarbejdere til at styrke kontrol- og vejledningsindsatsen over for små – og mellemstore virksomheder.

Der afsættes 85 medarbejdere til en stærkere kontrol med store skattesager og organiseret svindel. Det dækker fx over det faktum, at flere virksomheder opererer på tværs af landegrænser gennem bl.a. skattely. Kontrollen skal benytte sig af den store mængde globale data til at komme sagerne til livs.

Og endelig skal der være mere kontrol med såkaldte nye forretningsmodeller. Der skal være kig på de nye digitale platforme, leasing af biler, kryptovaluta og så videre. Styrkelsen udgør 50 medarbejdere.

Som noget af det vigtige i aftalen, så er parterne enige om, at der skal ansættes medarbejdere med de rette kompetencer. Det er vigtigt fra aftalen at understrege, at man har lyttet til de udfordringer, som en stor tilgang af medarbejdere giver, nemlig at oplæring ikke unødigt må gå ud over keredriften.

I aftalen kommer vi dog ikke uden om et af vore medlemmers store problemer, nemlig oplæring. I oplægget forholder man sig til, at oplæring skal ske ud fra princippet om ”en til mange” og samtidig skal Skattestyrelsen oprette et kompetenceakademi – som i andre styrelser - der skal bidrage til at sikre, at både nye og eksisterende medarbejdere får den relevante faglige onboarding og opkvalificering. Man skal jo tænke på, at kompetenceakademier ikke medfører kompetencegivende uddannelser.

I forbundet forstår vi ikke helt nødvendigheden af at lave kompetenceakademier, når der nu findes glimrende faglige uddannelser, nemlig Diplom i skat og Master i skat. Derfor er det også med glæde, at vi har konstateret, at der i aftalen anføres, at Akademierne skal ses i sammenhæng med eksisterende uddannelse på området.

Det er klart, at man også skal se effekterne af investeringerne – og her kommer igen en af forbundets kæpheste, nemlig at vi gennem tiderne har påpeget, at det betaler sig at investere i flere ressourcer. Derfor er der også afsat penge til at dokumentere effekten af investeringen.

Forbundet kan ikke andet end være tilfreds med, at der politisk er lyttet til nødvendigheden af en styrkelse – det er vi glade for, og vi vil aktivt være en del af at få implementeret reformen og de fire etaper.

Derfor har vi også kastet os ind i et samarbejde i Skattestyrelsen med at få ansat et hold fuldmægtige under uddannelse til Diplom i skat – en ansættelse, som betyder, at de ansatte over en 2 årig periode gennemgår uddannelsen med en dags undervisning om ugen. Resten af ugen indgår de i arbejdet på skattecentret.

Vi har stor tiltro til dette pilotprojekt, og vi vil glæde os til at snakke mere om projektet, når vi i eftermiddag får besøg af Johnny Schaadt Hansen, der vil fortælle om hans forventninger. Vi havde oprindeligt satset på, at der ville komme 20 medarbejdere til ansættelsesformen, men det ser ud til, at holdet kun bliver på 11 medarbejdere. Vi må høre Johnny om, hvorfor det kun er 11, der er ansat på denne måde. En mulig forklaring kunne være, at man har fundet rette kompetencer, eller at man fylder op med interne medarbejdere, der ønsker opkvalificering – det får vi nok at høre senere i eftermiddag.

Men vi mangler altså de sidste to etaper, hvor der skal oprettes skattecentre i Frederikshavn, Ringe, Svendborg og Slagelse. Vores store opfordring skal være, at man snarest får sat opgaver på de fire nye skattecentre, så man i god tid kan planlægge allokeringen af ressourcer til disse steder – herunder etablere hold, som det er sket i Viborg/Skive.

Når jeg nu lige har nævnt geografien, så skal det understreges, at vi i forbundets hovedbestyrelse har slået fast, at vi i forbundet aldrig vil eller kommer til at blande os i de geografiske placeringer – for hvad der er godt for nogen af vore medlemmer, kan være skidt for andre.

Vi vil derimod være deltagere i at få tilvejebragt den størst mulighed faglighed for vore nuværende og fremtidige medlemmer. Og vi vil også gøre alt for, at etableringen af de kommende skattecentre forløber så gnidningsfrit og frivilligt, som det har kunnet lade sig gøre i forbindelse med de allerede gennemførte etableringer af skattecentre i Frederikssund, Fredericia, Esbjerg og Viborg.

Alle os her i lokalet vil kunne huske de år, hvor det gik nedad i Skatteforvaltningen – og at vi på et tidspunkt ramte 6.500 medarbejdere i Skatteforvaltningen – og nu er vi så 11.558 medarbejdere – fraregnet medarbejdere på orlov. Derfor gør det også stadig ondt at følge Skattekommissionen, hvor man hører, at der i 2012 og frem ikke var nogen, som fortalte topledelsen om manglen på ressourcer, når vi nu ved, at Dansk Told & Skatteforbund gentagne gange gjorde opmærksom på ressource manglen – og at vi til gengæld blot fik at vide, at besparelserne var et vilkår. Vi blev skudt i skoene, at det bare var en sædvanlig fagforeningsholdning at kræve flere ressourcer – men vi havde ret alligevel.

Og når vi så i torsdags i Politiken kunne læse, at Skattekommissionen kommer til at koste 349 mio. kr. – og at den i alt kommer til at vare i 7 år – altså formentlig en afklaring i 2024, så rammer det hårdt.

Her vil jeg lige gøre opmærksom på, at forbundet igennem mange år klart har gjort opmærksom på, at der skal satses på et højt fagligt niveau – altså fokus på faglighed. Se lige denne liste, som alene dækker de seneste 3 år – og som ruller over skærmen nu:

Det gør ondt, og det gør stadig ondt, når vi tænker på, at alle dem, som besad fine kompetencer, blev afskediget i 2013/14 uden grund. Vi kan så konstatere, at nogen er kommet retur, men der er også nogen, som er blevet afvist – og det er lidt uforståeligt.

I forbindelse med kontrolpakkerne har forbundet igangsat et arbejde med at prøve at se på nogen af de mange love, som hersker på skatteområdet, og dem vil vi, når de er gennemarbejdet servere for

politikere, så vi eventuelt kan få noget regelforenkling igennem – noget som vi også har peget på i mange år, at det er en nødvendighed.

Jeg vil nu kaste lidt lys over den rekruttering, som indtil videre har fundet sted i Skatteforvaltningen.

Der skal ikke herske tvivl om, at forbundet har været lidt undrende i forhold til det, som vi har set med den store rekruttering over de seneste 3 år. I forbundet har vi generelt den holdning, at der er plads til de tre medarbejdergrupper, som alle tre organisationer repræsenterer, nemlig både akademikere, HK'ere og medarbejdere der har faglighed på niveau med DTS'ere.

Vi kan ikke forstå, at det har skullet tage så lang tid, inden man nu kan tage imod de unge mennesker, som har gennemført en Professionsbachelor i skat. Man burde have etableret denne uddannelse, da vi pegede på uddannelsen. Vi synes stadig, at det er og har været underligt, at det har været Dansk Told & Skatteforbund, der har skullet betale for udarbejdelsen af en behovsanalyse på Teknologisk Institut – og at vi så her flere år efter igen har skullet opdatere behovsanalysen, fordi der med etableringen af de otte nye skattecentre bliver behov for at brede uddannelsen længere ud i landet.

Konkret arbejder vi for at udbrede uddannelsen PB i skat til også at blive mulig i Esbjerg, og vi kan sagtens pege på andre steder, så som Aalborg, Odense, Slagelse eller Roskilde – ja eller måske til Næstved.

Vi er i forbundet helt med på, at der skal passes godt på kompetencerne i Skatteforvaltningen, og derfor skal vi også huske, at der skal ske opdatering af nuværende medarbejdere, ligesom der stadig er behov for, at kompetencerne højnes generelt i Skatteforvaltningen. Vi synes, at det er oplagt at lade endnu flere interne medarbejdere uden akademisk uddannelse få en Diplom i skat.

Og så ser vi selvfølgelig frem til at byde de nyuddannede professionsbachelorere i skat velkommen til Skatteforvaltningen, ja til hele koncernen.

Vi er glade for at konstatere, at vi allerede nu laver kontrakter for kommende bachelorer til - i 2022 - at blive ansat i Skattestyrelsen og i Skatteankestyrelsen, hvor man har fundet ud af, at man skal være tidligt ude for at tiltrække de dygtige unge mennesker, som kommer med en solid faglig baggrund – helt i tråd med intensionerne i reformen om at have fokus på høj faglighed.

Jeg vil afslutte rekrutteringsdelen med at konstatere, at der med etableringen af styrelserne for tre år siden stadig er brug for en evaluering af den nuværende organisation – for der skal ikke være nogen tvivl om, at forbundet til stadighed ser på, hvorfor så mange stabsfunktioner er vokset over de seneste tre år – og vi hører hele tiden om et voksende bureaukrati generelt i Skatteforvaltningen. Det er ærgerligt.

Det ærgrer os også, at vi i forbindelse med etableringen af holdet i Viborg/Skive, som skal gennemgå uddannelsen Diplom i skat, har modtaget et brev fra HK om, at nu skal vi lige huske, at de, som bliver ansat, at de skal ansættes på HK-overenskomst. Brevet kom allerede i marts 2021 og lyder således:

”Hej Jørn

Jeg er blevet underrettet om at der på dialogmøde i Erhverv i går havde været en snak om rekruttering og kompetenceudvikling.

I den forbindelse var det blevet oplyst at Anette Albrechtsen skulle have møde med underdirektørerne for at diskutere uddannelse af de nyansatte.

Som jeg forstod det, ville Anette/DTS bl.a. kontakte uddannelsesinstitutionerne og få dimittender til at søge job hos os. Ved ansættelsen ville der så, i samarbejde med DTS, blive lavet et særligt uddannelsesforløb, så de hurtigt kunne løse opgaverne i Erhverv.

I min optik kan det alene ske for dimittender fra Professionsbacheloruddannelsen i Skat og Afgifter, da alle andre der ansættes, vil blive indplaceret på enten HK eller AC-overenskomst, alt efter hvilken bachelor, eller anden uddannelse de har taget.

Er der noget jeg har misforstået ved ovenstående? under alle omstændigheder hører jeg gerne mere snarest.

Venlig hilsen Ulla Fabricius”

Forbundet svarede Ulla således:

”Hej Ulla,

Håber, at du har haft en god påske.

Indledningsvist kan jeg fortælle dig, at dine ”underretninger” ikke er korrekte. Jeg er faktisk ikke helt sikker på, hvad det er for en dialog, du ønsker med mig på baggrund af nedenstående?

Hvis du spørger om, hvorvidt DTS forsøger på spille konstruktivt ind processen omkring rekrutteringen og ønskerne om højere skattefaglighed, så er svaret: Ja, selvfølgelig! Det er DTS’s opfattelse, at de stillinger og de uddannelser, som vi repræsenterer via vores organisationsaftale, er basale og afgørende for skattevæsenets fremtid, og derfor spiller vi naturligvis ind med idéer til, hvordan vi bedst og hurtigst kan få flere medarbejdere med de rette kompetencer ind på vores område.

Jeg deler ikke dit synspunkt om, at der bortset fra PB i Skat kun kan ske ansættelser på HK’s og AC’s overenskomster.

Jeg skal ikke gøre mig klog på mulighederne for ansættelse på HK’s og AC’s overenskomster. Men jeg vil da gerne dele min opfattelse af mulighederne i forhold til DTS’s overenskomst. Det er min opfattelse, at alle der ansættes med en af de uddannelser, som er nævnt i vores overenskomst, naturligvis skal ansættes på vores overenskomst. Dette gælder også uddannelser svarende til de nævnte uddannelser. Derudover rummer vores overenskomst mulighed for at blive ansat som ”Fuldmægtig under uddannelse”, som i min optik betyder, at man ansættes som fuldmægtig og samtidig sideløbende er i gang med en af de uddannelser, som fremgår af vores overenskomst.

Som nævnt er jeg i tvivl om præcis, hvad du spørger til og ikke mindst hvorfor? I min optik skal vi som organisationer hver især – men også gerne i fællesskab – bidrage til gode løsninger for vores fælles arbejdsplads. Og her mener jeg, at vi har et ansvar for, at nuværende og fremtidige medarbejdere opnår de bedste kompetencer og uddannelser i forhold til behovet i skatteforvaltningen. Det er medarbejderne bedst tjent med, og det er opgaveløsningen bedst tjent med!

Hilsen Jørn”

Så kommer vi frem til september, hvor etableringen af uddannelsesstillinger skal forelægges HSU Kompetence, og så kommer der følgende indsigelse fra HK:

”Nedenstående som indlæg til punktet vedr. uddannelsesstillinger på dagsorden til HSU kompetence den 6.ds september 2021.

Pkt. 1. Vi beklager at vi først nu kommer med indsigelserne, men da vi ikke har været involveret i processen, har vi ikke kunnet reagere før. Efter den første orientering af SU Erhverv og HSU SKTST den 19. august 2021, kontaktede vi ADST/HR for at få afklaret hvorvidt de havde været involveret i processen og til afklaring af hvilke overenskomstbærende organisationer deltager/ansøgerne til uddannelsesstillingerne skulle indplaceres i.

Det er fra ADST/HR oplyst at ansøgere vil blive indplaceret på baggrund af den uddannelse og de kompetencer de har på ansættelsestidspunktet. Det vil for de flestes vedkommende betyde at de enten ansættes på AC eller HK overenskomst.

Pkt. 2. Af det modtagne materiale, fremgår at der skal rekrutteres 20 personer med betegnelsen "Fuldmægtig under uddannelse". Den tidligere interne fuldmægtiguddannelse eksisterer ikke længere, den var en del af det tidligere TOLDSKAT/SKAT, derfor kan der ikke ansættes fuldmægtige under uddannelse. Der henvises i materialet til Diplom i Skatter og Afgifter som nu er en ekstern uddannelse.

Pkt. 3. Det skal understreges at vi IKKE er imod at såvel nuværende som nye medarbejdere uddanner sig på alle niveauer. Herunder selvfølgelig også Diplom i skatter og afgifter. Med henvisning til gældende grænsedragningsskifte overføres ansatte på HK's overenskomst til DTS overenskomst efter gennemførelse af en fuld diplomuddannelse.

Pkt. 4. Betegnelsen "fuldmægtig under uddannelse" vil i vores optik bringe forvirring blandt medarbejderne, da der som tidligere nævnt ikke findes en fuldmægtig uddannelse. Dette både for ansatte på HK overenskomsten samt de mange ansat på AC's overenskomst som fuldmægtig.

Ovenstående bedes indgå i referat fra mødet. På forhånd tak.

Med venlig hilsen

Ulla Fabricius"

Det ærgrer os, at man skal konstatere, at ADST i hele denne proces har fulgt den linje, at så må man ændre udtrykket "Fuldmægtig under uddannelse" til noget andet, og at man på den måde går bort fra, hvad der reelt sker. På den måde står vi i en situation, hvor vi reelt må vente med at få de nye ansatte over på vores overenskomst, og det betyder, at man de første cirka to år skal være medlem hos HK, og når man så er færdig med uddannelsen Diplom i skat, så skal man personalelinjeskiftes.

Det virker underligt på Dansk Told & Skatteforbund, at vi i Skatteforvaltningen får nye medarbejdere, som skal tage en uddannelse, som hører under forbundets område, og en uddannelse, som forbundet har ekspertisen til at kunne vejlede i – men altså uden muligheden for at organisere dem fra start. Det hænger ikke sammen.

Og når man så samtidig tænker på, at såvel HK og DTS er i samme hovedorganisation, nemlig FH, så virker det meget underligt. Dette går imidlertid mange år tilbage, hvor forbundet var så generøse at give HK lov til at beholde interne medarbejdere, mens de gik på fuldmægtiguddannelse. Men denne gang er det altså medarbejdere, der eksternt rekrutteres, og derfor ville det være naturligt, at det var DTS, der organiserede dem.

Som jeg sagde på et tidspunkt, så bør der være plads til alle kompetencer med rod i HK, AC og i DTS – det virker noget krigerisk fra HK's side – set fra vores synspunkt.

Men sådan er situationen altså, og det er senest kommet frem, at HK i forbindelse med tildeling af uddannelsesmidler gennem Statens Kompetencefond har stillet krav om, at man vil have alle ansøgninger op til vurdering, hvis man ønsker mere en 2 moduler i uddannelse. Altså, hvis der er HK'ere, som ønsker en fuld Diplom i skat, så skal det vurderes en ekstra gang, idet det er HK's holdning, at man ikke skal kunne uddanne sig ud af sin faglige organisation.

Her vil jeg bare sige, at Dansk Told & Skatteforbund har en helt anden holdning. Vi er stolte, når et af vore medlemmer tager en kandidatuddannelse og dermed skiftede til AC. Vi ønsker os alt det bedste for vore medlemmer.

Jeg synes, at det er en fornøjelse, at der også inden i Skatteforvaltningen er mulighed for at uddanne sig, forfølge ledelsens ønske om at højne det faglige niveau i Skatteforvaltningen, og derfor vil vi i Dansk Told & Skatteforbund gerne stille os til rådighed, hvis nogen vil vide mere om Diplom i skat, Master i skat og Professionsbachelor i skat.

Derfor vil jeg gerne takke alle jer tillidsrepræsentanter for at være ambassadører for de gode faglige uddannelser, og på Chefkredsens generalforsamling samt Seniorforeningens generalforsamling gjorde jeg det, at jeg udråbte alle som ambassadører for uddannelserne – det er den rigtige vej at gå for at højne fagligheden i Skatteforvaltningen.

Til at styre dette fokus på fagligheden har forbundet nedsat hele to arbejdsgrupper under strategiudvalget – nemlig en gruppe, som ser på rekrutteringen, og som skal oplyse alt og alle om uddannelserne, og endnu en gruppe, som skal se på mulighederne for kompetenceudvikling for allerede ansatte - altså alle vore medlemmer.

I det første gruppe har man valgt at samarbejde med et eksternt konsulentfirma for at få målrettet vore kampagner og dermed gøre opmærksom på uddannelserne – ja, vi vil brande uddannelserne. Der er afsat en ramme på ½ mio. kr., som selvfølgelig er godkendt i hovedbestyrelsen.

Her i enden af dette vigtige afsnit, så har vi forsøgt os med en udtalelse (deles ud)

Skatteministeriets økonomiske rammer

Enhver finanslov er interessant for en stor organisation som koncernen i Skatteministeriet. Det er her, at de økonomiske rammer for det næste år sættes. Det er her, at man kan fornemme, om det politiske lag har en interesse i at investere i Skatteministeriet.

Derfor er det også en faktor, som indgår i Dansk Told & Skatteforbunds strategi, netop fordi et fornuftigt budget er forudsætningen for, at der er plads til at sikre et godt arbejdsliv. Der er til stadighed brug for, at politikerne forstår betydningen af medarbejdernes arbejdsindsats til at sikre det økonomiske grundlag for velfærdsstaten. Derfor har input til Finansloven vores naturlige interesse.

Man kan ikke sige, at vi kan komme med meget input til Finansloven gennem vores arbejde i Skatteforvaltningen, hvorfor vores indflydelse må skaffes gennem politiske kontakter. Jeg er glad for, at vi gennem hårdt arbejde kan gøre politikere interesseret i, at vores arbejde er nødvendig for velfærden – tænk engang, hvor mange år, at vi har været ude med budskaberne. Vi advarede lige fra starten af 2005,

hvor den store fusion blev lavet, vi advarede i forhold til at følge tilfældige konsulentbureauer i at få aflad for
trangen til at skære på antallet af ressourcer.

Der var altså en grund til, at man var over 12.000 medarbejdere i den samlede skatteforvaltning på dette
tidspunkt, men på konsulenternes legeplads var det opgaven at få os helt ned på 6.500 medarbejdere.
Enhver burde have set, at det ikke ville kunne lade sig gøre – og bare for at gentage det: forbundet
advarede og advarede.

Vi er heldigvis kommet videre, men det har også fordret en ny overskrift for den genopretning som er i
gang – en overskrift, som vi i Dansk Told & Skatteforbund billiger, nemlig at der skal være fokus på det
faglige – og det er vel og mærke lige meget, hvor man vender blikket.

Men skal det gælde ressourcer - altså manpower - eller skal der være tale om investering i nye og gamle IT-
systemer?

Derfor overvejes det også nu, om Skatteministeriet skal have en flerårig aftale.

Med ord som at skabe ro og stabilitet om skattevæsenets økonomi og prioritering af ressourcer lægger
regeringen op til at der indgås en flerårig politisk aftale om skattevæsenet. Aftalen skal sætte rammerne for
opgaver og aktiviteter i skattevæsenet og sætte en retning for bedre styring af ministeriets IT-område.

Så, nu har regeringen i forbindelse med Finanslov '21 igangsat et udvalgsarbejde med deltagelse af
eksterne eksperter. Der skal laves et grundlag for, at regering og Folketinget kan træffe en beslutning om
en langsigtet aftale for skattevæsenet med flerårige økonomiske rammer, bedre styring på IT-området samt
principper for digitaliseringsklar skattelovgivning, herunder en nødvendig modernisering af skattevæsenets
IT-understøttelse.

Udvalget skal udarbejde sit oplæg på baggrund af en beskrivelse af den aktuelle situation i skattevæsenet,
herunder igangværende udviklingsprojekter, indsatser og målsætninger.

Udvalget ledes af bestyrelsesformand for Nykredit og Københavns Universitet, Merete Eldrup. Og så er der
fire eksterne eksperter med erfaring indenfor ledelse af store organisationer og IT-transformationer, nemlig
næstformand i Statens IT-råd, Birgit Nørgaard, næstformand i Systematic, Lars Monrad-Gylling og
administrerende direktør i Fros Management, Lars Mathiesen, og Danmarks ambassadør i Kina, Thomas
Østrup Møller. Og så er der embedsmænd fra Skatteministeriet og Finansministeriet.

Det forventes, at ekspertudvalget kan være færdige i marts 2022 – og dermed bliver 2022 et overgangsår.

Hvis Dansk Told & Skatteforbund skulle bidrage med noget, så kunne det være at have et stort fokus på IT-
området og dermed UFST – det ville ikke genere, hvis der var en meget langsigtet investeringsplan. En 10-
års plan på dette område vil ikke skræmme os, hvis blot man samtidig sikrer et minimum antal ansatte på
10.000 årsværk i Skatteforvaltningen samt minimum 2.000 årsværk i UFST.

Vi ønsker ekspertudvalget god arbejdslyst – og vi byder os gerne til, hvis man på nogen måde ønsker gode
råd fra Dansk Told & Skatteforbund. Vi har dog en vis erfaring i at ramme plet, når det drejer sig om
udviklingen af den store driftsorganisation. Mon ikke vi kunne gøre en forskel?

Jeg lader dette emne stå med dette spørgsmål...over til debat.

Løn mv.

Lad os starte med OK'21.

Vi startede i april 2020 med at indsamle og formulere forbundets krav til aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2021. Det er klart, at Coronasituationen ville og kom til at spille en stor part i formuleringen af kravene – især med et sideblik til de mange penge, som staten skulle betale til støtteordninger mv.

Som følge af Coronasituationen var der lige et mellem spil, hvor CFU forhandlede med skatteministeren om eventuelt at aftale en forlængelse af den eksisterende overenskomst. Der kunne imidlertid ikke opnås enighed om vilkårene for en forlængelse mellem parterne, hvorfor alle fortsatte med at forberede de kommende forhandlinger.

Forbundet kom til i behandlingen af kravene at tage udgangspunkt i de krav, som ikke blev indfriet i forbindelse med aftaleforhandlingerne i 2018 – og herudover kom der yderligere krav fra jer. Og så er vi fremme ved august 2020, og kravene blev fremsendt til CO10 til koordinering med de øvrige organisationers krav.

Kravene blev som vanligt udvekslet i december 2020, og forhandlingerne gik i gang i januar 2021, og forbundet forberedte sig til, hvis det skulle komme til en konflikt, hvorfor forbundet sikrede sig muligheden for at etablere konfliktlån gennem Lån & Spar.

Samtidig med disse forhandlinger, fik vi lige et mellem spil som følge af OK'18, hvor det nu viste sig, at lønstigningerne pr. 1. februar 2021 ville blive negativ som følge af reguleringsordningen. Der gik nogen tid med at udrede tallets korrekthed, fordi der viste sig at være fejl i opgørelserne i Danmarks Statistik.

Den negative regulering – som endte på -0,09% - blev igen en del af aftaleforhandlingerne, fordi der var muligheden for at gemme og dermed indregne den negative regulering i et fremtidigt resultat. Organisationerne afviste imidlertid dette, fordi man ønskede, at man kunne forhandle med et rent stykke papir.

Så, for første gang i lang tid fik vi altså en lønseddel, hvor en forventet lønstigning blev vendt til, at der blev taget penge fra os – alt sammen på grund af reguleringsordningen, en ordning, som forbundet igennem mange år har forsøgt at gøre en ende på – både fordi reguleringsordningen er svær at gennemskue, og fordi vi alt for ofte mener og har ment, at vi ikke får nok i denne ordning. Det vender jeg tilbage til senere.

Allerede i februar i år fik vi et resultat, som man kan kalde – ikke prangende. Der var 4,42% i lønstigninger over en 3-årig periode, og så en kalkulation på 0,36% pr. 1. april 2022 og 0,27% pr. 1. april 2023 vedrørende reguleringsordningen.

Resultatet betød også at der ikke var penge til forhandlinger med de enkelte organisationer, altså ingen penge til de krav, som vi specielt havde stillet på forbundets område. Men til gengæld havde vi en række krav omkring vores overenskomst – bl.a. som følge af ændringer vedrørende uddannelsesmæssige forhold, som jo altså ikke kostede noget, og som derfor kunne forhandles med MEDST.

Disse forhandlinger gav det, som alene kan betegnes som et nul-resultat. Fra forbundets side, så syntes vi, at vi gjorde alt, hvad vi kunne for at søge kompromisser – men hver gang fik vi at vide, at en forespørgsel i baglandet havde vist, at man ikke kunne imødekomme os – bl.a. fordi HK havde protesteret i forhold til at give os nogle indrømmelser – ja, vi følte faktisk, at det var som at forhandle med HK på skødet.

Hovedbestyrelsens behandling af resultatet endte med, at der blev givet mandat til at stemme ja til forliget på CO10's repræsentantskab – dog med den krølle, at forbundets repræsentanter skulle give en klar

melding om, hvad vi var utilfredse med, herunder reguleringsordningen, restpuljen mv. – og ja, selvfølgelig forhandlingerne ved de såkaldte ”små borde”. Og jeg vil lige fremhæve, at Seniorforeningens krav på pensionsområdet – som blev støttet af forbundet – heller ikke vandt fremme. Men der er da fokus på kravet.

Her til slut omkring OK’21 er det væsentligt lige at fremhæve lidt af de andre ting, som blev en del af forliget, nemlig etableringen af en seniorbonus og dermed en styrket seniorindsats. Seniorbonus er til ansatte, der er fyldt 62 år. Man får altså ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af den samlede løn. Man kan så vælge at få konverteret bonussen til to seniordage om året eller til pensionen. Og samtidig skal der komme initiativer til at understøtte en styrket seniorindsats på statens arbejdspladser – kan vi sige, at det venter vi på i Skatteforvaltningen, ja i hele koncernen. Dog skal det retfærdighedsvist siges, at der er nogle styrelser, hvor man er gode til at indrømme seniorordninger.

Det skal også nævnes, at det er fastsat, at der skal ske en videreudvikling af statens nye lønsystemer – det var også en del af aftaleresultatet, men her har vi jo haft konflikten på sygeplejerområdet, hvilket har betyder, at regeringen har nedsat en lønkomité, der skal kigge nærmere på lønudviklingen i den offentlige sektor.

Komitéen består af en række eksperter med professor Torben M. Andersen som formand. Torben M. Andersen er professor i økonomi, og han er tidligere overvismand. Arbejdsmarkedets parter er repræsenteret ved en lang række mennesker med formanden for FH, Lizette Risgaard i spidsen. Man kan vel sige, at den statslige sektor er repræsenteret ved Rita Bundgaard, som jo er sektorformand i HK Stat, ligesom Lars Qvistgaard, formand for akademikerne, også er deltager.

Ja, og helt naturligt er det vel, at Grethe Christensen, formanden for Dansk Sygeplejeråd, også deltager.

Og man kan sige, at Dansk Sygeplejeråd er den egentlige årsag til, at lønkomitéen er nedsat. Og så er der nedsat et forhandlingsudvalg, hvor formanden for CO10 er med. Og så er der nedsat en teknikergruppe, hvor formanden for CO10 også er med. Og endelig er der nedsat en forhandlergruppe, der består af forhandlingsudvalget samt en repræsentant fra alle organisationer, der repræsenterer medlemmer i det offentlige – altså til mig.

Så under alle omstændigheder, så skal forbundet nok finde sin vej til at få afleveret vore budskaber omkring løn. Forbundet har jo også gjort det, at vi har etableret et lønpolitisk udvalg, som skal være med til at forme, hvad forbundets medlemmers holdning er til fremtidens lønsystem.

Udvalget består ved nedsættelsen af Anita Illum, Jan Magnusson og Lene Höilund fra hovedbestyrelsen evt. suppleret med en repræsentant fra Kreds I (Nord). Udvalget betjenes fra forbundets sekretariat, som i øjeblikket er i gang med at udforme udkast til et kommissorium.

Og hvordan går det så egentlig med løn til forbundets medlemmer. Ja, hvis vi tager den seneste udlodning af tillæg i forbindelse med Tillæg ’21, så må man først konstatere, at processen lykkedes på trods af Corona. Og det lykkedes forbundets medlemmer at få i alt 32,5 mio. kr. i tillæg – ganske godt gået – og jo faktisk mere, end vi opnår ved OK-forhandlingerne.

Der var også flere spændende tiltag, og lad mig bare i denne forbindelse nævne forsøget i Erhverv i Skattestyrelsen, hvor der fra vores tillidsrepræsentant, Britta Kirkeby, blev spillet en solidarisk løsning på banen, nemlig at give 10.000 kr. i tillæg til alle medlemmer. Det var dog en model, som hverken ledelse eller de øvrige organisationer var med på.

Der er kun en ting at sige om tillægsforhandlinger, og det er et godt råd til vore medlemmer om at bringe sig selv i spil – at indsende skemaet til sin tillidsrepræsentant for at gøre opmærksom på sig selv. Det er faktisk vejen til tillæg.

Med de mange penge, som er givet i tillæg til forbundets medlemmer, ja så har der i gennemsnit været i omegnen af 15.000 kr. pr. medlem, hvis man sådan laver en matematisk udregning – så godt gået. Herfra skal der lyde en stor ros til jer tillidsrepræsentanter for veludført arbejde, men så sandelig også stor ros til forbundets dygtige medlemmer. Man kan altså godt sige, at forbundets medlemmer har en faglighed, som ledelsen gerne vil honorere.

Til slut kan jeg bare sige, at der allerede – og heldigvis i god tid – er indkaldt til første møde omkring tillæg '22...så vi kridter skoene.

Personalepolitik, kompetence mv.

Og vi starter med personalepolitik. Der vil i dette afsnit være citater fra teksterne under de forskellige emner.

”Personalepolitikken er godkendt i Skatteforvaltningens hovedsamarbejdsudvalg (HSU) med deltagelse af repræsentanter fra Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden. Den er en moderniseret udgave af den hidtil gældende personalepolitik, der blev formuleret i 2015 for det daværende SKAT. På samme måde som den tidligere politik er den nye båret af de koncernfælles visioner, fælles pejlemærker og værdier på tværs af styrelserne.

Personalepolitikken har stor betydning for dig, dine kolleger og din arbejdsplads. Den er fundamentet for hvem vi er, og hvem vi vil være – derfor er det vigtigt, at I sætter jer grundigt ind i den.

Det, der er særligt for Personalepolitikken, er, at den skaber den overordnede ramme for vores fælles arbejdskultur og værdisæt og samler os på tværs af styrelserne i Skatteforvaltningen, Skatteankestyrelsen og Spillemyndigheden. Den er grundlaget for at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor vi er sammen om at sikre fundamentet for finansieringen af den offentlige sektor i Danmark” (citater).

Det er fine ord, og jeg formulerede det lidt anderledes, da jeg skulle give personalepolitikken et par ord med på vejen, idet jeg sagde, at personalepolitikken er det vigtigste, der findes. Den giver ledere og medarbejdere retning for, hvordan arbejdspladsen tegnes indad og udad til. Da den er værdi- og holdningsbaseret, fordrer den en løbende og reel dialog i hverdagen. Lakmusprøven for personalepolitikken vil være, at den gennemsyrrer dialogen i ledelseslagene, på SU- og dialogmøder, til PULS, 1:1 og sygesamtaler og lignende – ja, personalepolitikken skal kunne mærkes helt ind i hjertet.

Og der er masser at tage op, men hvis jeg bare lige skal pege på hovedoverskrifterne, så kan jeg jo starte med, at vi skal have en god arbejdsplads – ved at have stærke fælles mål, god ledelse og et rummeligt og mangfoldigt kollegaskab med plads til forskellighed. Ja, så fik vi alle med, men vigtigt under dette emne er at bemærke sig, at der skal samarbejde, gensidig tillid og respekt til... det er her, at I kommer ind i forhold til de forskellige samarbejdsfora, der er opbygget.

Nu skal jeg ikke gennemgå hele personalepolitikken – og jeg kan se, at nogen tænker – gud ske tak og lov, men her til sidst vil jeg bare pege på, at det også af personalepolitikken fremgår, at der skal være høj faglighed og personlig udvikling. Og herunder nok så vigtigt, at der skal være relevante uddannelses- og læringsaktiviteter.

Så opfordringen herfra er, at I skal være med til at udfordre indholdet i Personalepolitikken – og viderebringe til medlemmerne, at nu er personalepolitikken her, og det vigtigste er, at man går i dialog med sin leder om eksekveringen. Og så er det jo godt, at vi har haft Anette Albrechtsen med hele vejen, så hun kan hjælpe – både med dialogen, men også med at finde tingene i Serviceportalen.

Og så fortsætter vi med **Adfærdskodeks**.

Egentlig er den Adfærdskodeks, som vi havde fra 2013 – så den havde en del år på bagen. Derfor var der vel nogen i ADST, som syntes, at det var tiden til at modernisere den.

Så, nu har vi en Adfærdskodeks, som er sammenskrevet af den gamle kodeks og opdateret med de ting, som er kommet til hen ad vejen.

I forbundet kunne vi nu godt have ønsket os, at den samlede adfærdskodeks havde været udsendt i høring straks fra start, og ikke fordi vi først skulle gøre ADST opmærksom på den manglende høring. Vi synes faktisk, at man i ADST er lidt hurtig til at lave det ene og det andet – uden at vi er involveret.

Men nu er der en adfærdskodeks, og det er vigtigt for os at gøre jer og alle medlemmerne opmærksomme på den, fordi den har så stor betydning for, om en overtrædelse betyder noget i forhold til det ansættelsesretlige. I kan roligt vifte med denne kodeks for medlemmerne – den er vigtig.

Vi bevæger os lige forbi **Lederaspirantforløbet**, fordi der trods alt er sket meget i det forløbne år i ADST.

Tilbage i november måned 2019 blev der iværksat en proces for et koncernfælles talentudviklingsprogram for lederaspiranter. Målgruppen er medarbejdere, der har potentiale som kommende funktionsledere og kontorchefer med flair for lederrollen.

Talentudviklingsforløbet er en afklaringsproces og ikke alene en forberedelse for den enkelte lederaspirant. I 2019 var der 24 pladser. Ud fra oplysninger om deltagere er der to deltagere fra forbundets forhandlingsområde. Hold 1 afsluttede forløbet i marts 2021. Det fremgår, at man forventer at inddrage muligheden for lederaspirantforløb i PULS – om det er sket, er vi usikre på. Så det skal vi promovere.

Det skal bemærkes, at området er udvidet til at omfatte koordinatore, souschefer og lederaspiranter.

Og for lederaspiranter er vi altså i gang med Hold 3, som også omfatter 24 personer.

Vi skal selvfølgelig også ind på et emne, som har fyldt blandt alle tre organisationer, nemlig **Chefkonsulenter med ledelsesansvar**.

Forbavsende nok, så må jeg sige, at vi egentlig havde en fornuftig proces omkring det at indføre Chefkonsulenter med ledelsesansvar, idet alting startede op med et møde, hvor vi alle kunne komme med vores umiddelbare kommentarer – uden at der lå et færdigt udformet forslag til papir.

Nuvel, der var lidt skriblerier, men man var i den grad villige til at lytte på os. Men da vi kom til anden runde, så kunne vi konstatere, at man ikke ville lytte til os alligevel.

Der var nemlig en klar afvisning af projektet fra alle tre organisationer – selv fra AC, som ellers er den gruppe, som ved OK'18 fik Chefkonsulenter med ledelsesansvar ind i deres overenskomst.

Vi var alle enige om, at det kunne give store problemer, hvis man den ene dag var almindelig medarbejder, og den næste dag var man så en leder i forhold til bl.a. påbegyndelse af sygesamtaler, 1:1- samtaler mv. Og så kunne det så siden være sådan, at man på et tidspunkt ikke længere havde ledelsesansvar – altså igen

almindelig medarbejder. Det fandt vi alle kunne give store problemer og skabe nogle unødige situationer mellem medarbejderne – derfor en afvisning.

Men det hindrede ikke ADST i at fremsende forslaget til Departementet, som efter lidt rettelser sagde god for at indføre Chefkonsulenter med ledelsesansvar, og selv om det egentlig kun er i AC's overenskomst, så kom også HK's og DTS's specialkonsulenter samt chefkonsulenter med.

Det var i princippet – som vi så det – først og fremmest møntet på UFST, men jeg skal da lige love for, at de øvrige styrelser også har meldt sig på banen.

Jeg skal selvfølgelig i denne beretning nævne ordet **kompetence** – bl.a. fordi det er så vigtigt et område, og fordi det efter lønnen er det største personalegode, som vi har, og fordi det er så vigtigt i forhold til altid at være på dupperne – og dermed sikre sig selv et godt job, gode arbejdsopgaver og ikke mindst en god markedsværdi.

Det er altså ikke mindst derfor, at kompetence er vigtigt – og jeg ved godt, at kompetence er den samlede betegnelse for alt det, der skal sikre organisationens overlevelse. Derfor er det også vigtigt, at vi har et samlet overblik over, hvordan kompetence udøves i den samlede Skatteforvaltning.

Jeg er glad for, at vi har et fantastisk fokus på dette område, jeg er glad for, at vi har et velfungerende kompetenceudvalg i forbundet – og jeg er glad for, at vi har Anette Albrechtsen til at fokusere på dette område.

Det gør mig glad, når jeg sidder i Statens Kompetencefond, og jeg kan se, at forbundets medlemmer ved, at der er noget, der hedder Statens Kompetencefond, og at forbundets medlemmer lægger beslag på mange midler i denne fond. Det viser mig, at det ikke er forgæves at gøre medlemmerne opmærksomme på det vigtige i at søge uddannelse, faglig opdatering, videreuddannelse, efteruddannelse, Diplom i skat, Master i skat, studieforberedende kurser mv....forbundet går ind for livslang læring for at bevare og øge medlemmernes markedsværdi.

Jeg har flere gange nævnt **PULS** – og ja – jeg har nok sagt det mange gange før, og derfor er det også bare vigtigt at få slået fast – 1:1 samtaler er vigtige – det får den daglige trummerum til gå bedre, men PULS er altså stedet, hvor medlemmerne sammen med lederne får lagt en udviklingsplan – og udviklingsplanen er jeres og medlemmerne sikkerhed for ikke at sakke bagud. Husk det nu, for gennem det seneste år hører vi altså stadig om vanskelighederne ved at gå til PULS.

Målet må være, at man får bogført sine ønsker – praktik, sidemandsoplæring, moduler, uddannelse, mere udfordrende opgaver, tovholderfunktion o.s.v. i udviklingsplanen – uanset om det bliver gennemført her og nu. Vi skal nok være der for at hjælpe – I skal være der, og vi er der i sekretariatet. Mon ikke vi skal arrangere noget for jer tillidsrepræsentanter, når vi kommer til PULS.

Her til sidst under dette punkt skal vi lige have et par emner frem, som også har fyldt på den ene eller anden måde. Og det først er et emne, som kommer op år efter år, nemlig **arbejde mellem Jul og Nytår**. For det første kan vi i Dansk Told & Skatteforbund ikke forstå, at ledelsen bare træffer en beslutning – uden først at konsultere forbundet eller jer som de nærmeste tillidsrepræsentanter i forhold til at vide, hvad der er op og ned på dette fænomen.

I år er det endda sådan, at det har udbredelse – ikke bare i Skattestyrelsen, men også trækker spor til Gældsstyrelsen – hvor 10 frivilligt har meldt sig til at arbejde – og til Motorstyrelsen.

Det er trøst, at man ikke tager denne kontakt, for så ville man have fået at vide, at der måske ikke behøvedes så mange deltagere i at tage telefoner imellem jul og nytår, når man ved, at man i overvejende grad kan vente med besvarelse af henvendelserne til efter nytår.

Man bør nemlig også tage i betragtning, at jo flere bundne perioder, som man skaber i vejledningen, jo vanskeligere bliver det at få afviklet feriedage. Jeg skal bare nævne, at der er perioder, hvor man ikke kan få fri fordi der er peakperioder, perioder med restferie og så ikke mindst i år, hvor der netop skal ske afvikling af ferie inden 1. januar på grund af den nye ferielov.

Lad mig bare slå fast – vi ønsker dialogen, men ledelsen må være opmærksom på at tage kontakten til tillidsrepræsentanterne eller forbundet i god tid, så de får det bredest mulige beslutningsgrundlag. Bare jeg kunne sige på forhånd tak.

Afslutningsvist under det emne vil jeg lige nævne **HUS-ordningen**.

Så sent som i september i år fik vi en henvendelse fra Nini om HUS-ordningen – og spørgsmålet var, hvordan det gik med HUS-ordningen, som jo havde været i høring, og hvor jeg gerne vil takke alle dem af jer, som har givet godt input i forbindelse med høringen.

Vi skrev tilbage til dig, Nini, at vi ville rette henvendelse til ADST for at høre, men vi har endnu ikke fået svar. Så derfor vil vi igen tage dette spørgsmål op...

Foreløbig har vi et udkast til retningslinjer for HUS ordningen ved Skatteforvaltningen på 12 sider og 3 bilag – ja, der er ingen tvivl om, at det er fyldt med regler...

Det var slutningen af dette afsnit – og så er det jeres tur til at sætte fut i debatten.

I øvrigt behandlet i hovedbestyrelse fra kredse, TR-fora og udvalg (Rulleteksten sættes i gang):

- Spørgsmål i relation til den nye ferielov
- Anonymitet i forhold til whistleblowerordning
- Muligheden for at få hæve-sænkeborde til hjemmearbejdspladsen, hvis man har fysiske skavanker
- Forskelle i, hvordan styrelserne administrerer coronahjemsendelse og hvordan man har mulighed for at møde og arbejde fra kontor
- Generelt er tvivsmålinger et opmærksomhedspunkt – der tages hånd om de personer, der ikke trives
- Mulighed for at afholde virtuelle medlemsmøder
- Medlemsmøder om GDPR
- Der bør aftales kodeks for afholdelse af Teams-møder, så der sikres en pause mellem møder
- Mulighed for at møde ind på kontoret for at hindre mistrivsel
- Ledelsens informationspligt i relation til SU-cirkulæret
- Dialog med ADST om opgaver og vilkår for adresseansvarlige chefer
- Skattestyrelsen skal have en kompetencestrategi – forbundets bemærkninger er indarbejdet i forslaget

- Onboarding af nye medarbejdere til telefon og retskraftvurdering
- Aktuel status på bl.a. arbejdet med retskraftvurdering, PSRM, genoptagelse samt arbejdstid i kontaktcentre
- Aftaler om seniordag
- Opfølgning på kulturmåling fra 2018 med en mindre måling, hvor der er konstateret en positiv udvikling
- Trivsel under hjemsendelsen er svingende – generelt ønsker mange at arbejde mere hjemme end før – men ikke hele tiden
- Gældsstyrelsen afholder temadag om opfølgning på sygefravær og trivsel – med stigende fokus på trivsel
- Gældsstyrelsens personaleomsætning er høj – i en enkelt afdeling helt oppe på 25%
- I Vurderingsstyrelsen splittes udvikling og Stab op i to afdelinger
- Test af det nye vurderingssystem er godt i gang
- Spørgsmål om kompensation for medarbejdere, der normalt arbejder i skiftehold, ved udlån til projekt i UFST
- Manglende involvering i ledelsens beslutning om flytning af scanner fra Aarhus til Padborg
- Manglende involvering i udarbejdelse af International toldstrategi
- Resultat af trivselsmålingerne efterlyses på enhedsniveau og ikke kun på afdelingsniveau
- Toldstyrelsens Samarbejdsudvalg skal deltage i et kursus fra Samarbejdssekretariatet
- Der gennemføres en miniundersøgelse om bl.a. distancearbejdspladser og fjernledelse
- Retningslinjer for afholdelse af jubilæer og hvad, der må indkøbes i den forbindelse
- Der afholdes sættemøde for tillægsforhandlingerne 2021 i UFST
- UFST afventer stadig besættelse af direktørstillingen
- Orientering om HAMU fra Arbejdsmiljøudvalget
- Feriehusudvalgets indstilling om justering af priserne for ferieboligen i Sverige
- Valgenhedsformænd efterlyser generelt resultatet for alle de styrelser, der er repræsenteret på valgenhedens adresse
- Mulighed for coronatest i arbejdstiden
- Deltagerkreds i introdage for nyansatte i Skatteforvaltningen
- Skuffelse over, at der ikke blev holdt virtuel nytårskur i Skattestyrelsen
- Bekymring omkring flere bemærkninger i trivselsmålinger
- Udfordringer med it-udstyr ved hjemmearbejde.
- Tvungent overarbejde i genoptagelsesprojektet i Gældsstyrelsen
- Omorganisering i Kundecentret i Skattestyrelsen
- Uhensigtsmæssig coronahåndtering i Toldstyrelsen ved den dansk-tyske grænse.
- Spørgsmål om form for afholdelse af afstemninger ved virtuelle generalforsamlinger eller valgmøder i valgenhederne
- Mathed i arbejdsglæden ved genopstart af hjemmearbejde efter juleferien
- Afholdelse af medlemsmøder via Teams
- Praktikophold på Sjælland for studerende på professionsbachelor i skat
- Ønske om at åbne op for muligheden for at printe hjemmefra

- Møde i Skattestyrelsens Hovedsamarbejdsudvalg
- Afholdelse af sættemøder i Skattestyrelsens afdelinger
- Processen for tillægsforhandlinger i Gældsstyrelsen
- Anvendelse af coronakoden ved tidsregistrering
- Over-/merarbejde i forbindelse med genoptagelsessager
- Status på etableringen af Gældsstyrelsens KontaktCenter
- Udfordringer i forbindelse med fogedforretninger og møder i Skifteretten, der anses for kritiske opgaver
- Gældsstyrelsen nåede sit provenumål for 2020 ved udgangen af november måned – har høstet ros og anerkendelse
- Nogle har det ok med den fortsatte hjemsendelse – andre mistrives.
- I Vurderingsstyrelsen er der ansat to nye underdirektører i Staben
- Vurderingsstyrelsens direktør fratrådt for at tiltræde jobbet som departementschef i Fødevarerministeriet Morten Jensen konstitueres for anden gang som direktør
- Der er afholdt sættemøde i Vurderingsstyrelsen
- Der arbejdes fortsat med udvikling af det nye E&G-system.
- Ny lovgivning for vurdering af erhvervsejendomme
- En række kolleger på bl.a. kontrolområdet i Toldstyrelsen møder fortsat op på jobbet – i realiteten er det alene ”sagsbehandlere”, der er coronahjemsendt. Mange hjemsendte føler sig ”slidt” og savner kontakten med kolleger
- Afholdt virtuelt medlemsmøde for alle medlemmer i Toldstyrelsen med godt resultat. Mødeformen vil også blive benyttet fremover
- Der er afholdt sættemøde i Toldstyrelsen
- Fortsat udfordringer som konsekvens af ledelsens beslutning om flytning af containerscanner fra Aarhus til Padborg – bl.a. løsninger for de medlemmer, der er omfattet af flytningen
- Uformelt møde med Toldstyrelsens direktør om udfordringer i hundetjenesten
- Muligheden for afholdelse af generalforsamling/valgmøde i 1. kvartal
- Niels Gotfredsen ny direktør for Udviklings- og Forenklingsstyrelsen
- Der er afholdt sættemøde i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen og PULS er gået i gang
- I Administrations- og Servicestyrelsen er der tilsvarende afholdt sættemøde og PULS går nu i gang
- Fællestillidsrepræsentanterne i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen ønsker afdækning af konsekvenser for medlemmerne ved coronahjemsendelsen
- Indretning af nye lokaler – punktet videregives til forbundets arbejdsmiljøudvalg
- Lønsamtale i forbindelse med stillingsskifte internt i Skatteforvaltningen
- Skatteforvaltningens budget for 2021 – er endnu ikke fuldt ud udmeldt, og der skal derfor holdes øje med de enkelte styrelses budgetter i samarbejdsudvalgene
- Fælles pulje til fastholdelse af medarbejdere, der skal forflyttes til Skattestyrelsens nye adresser i Viborg og Esbjerg samt procedure for besættelse af stillinger

- Forhold i forbindelse med etablering af de nye skattecentre i Esbjerg og Viborg herunder belastningen af nuværende medarbejdere til oplæring af nye, uden der sker reduktion i måltal –
- Formel etablering af den nye valgenhed i Fredericia
- Belastningen af medarbejderne i Kundecentret, som bl.a. hindrer afholdelse af sociale arrangementer i arbejdstiden
- Afsmittende effekt i Skattestyrelsens kundecenter, når andre styrelser sender masseudsendelser ud
- Positiv vurdering fra medlemmerne af de studerende på professionsbachelor i skat, der har job som studentermedhjælp i Haderslev
- Restriktive regler for anvendelse af HUS-midler ved virtuelle arrangementer
- Valgenhed Fredensborg ønsker afklaring af, hvor mange tillidsrepræsentanter, de kan vælge – svaret har afventet den nye TR-aftale
- Spørgsmål om sikkerhed ved anvendelse af Teams under hjemmearbejde, hvor der er andre fra husstanden til stede i lokalet
- Opfordring til, at der ikke henvises til skemaer til tillægsforhandlingerne i NYT fra DTS, inden disse er sendt ud til medlemmerne
- Sættemøder i Skattestyrelsen
- Der mangler orientering fra ledelsen om, hvad der sker på en række områder
- Gældsstyrelsen har nået provenumålet for 2020 og mere til
- Mål og Resultat Plan er præsenteret på møde i Gældsstyrelsens Samarbejdsudvalg
- PULS i Gældsstyrelsen påbegyndes i næste uge
- Genoptagelsesprojektet skal afsluttes ved udgangen af marts måned, og det vil trods meget frivilligt overarbejde i fjerde kvartal 2020 være nødvendigt at pålægge tvungent overarbejde på 90 timer i gennemsnit pr. medarbejder i første kvartal 2021
- Kompetenceudvalget under Gældsstyrelsens Samarbejdsudvalg arbejder på implementering af kompetencestrategien
- Der er ansat ny kontroldirektør i Toldstyrelsen
- To personsager
- Samarbejdet med ledelsen i Toldstyrelsen
- Udlån af kolleger fra Toldstyrelsen til Udviklings- og Forenklingsstyrelsen
- Status på tillægsforhandlingerne i Toldstyrelsen
- Mikkel Søre ny direktør i Min A-kasse. Coronasituationen. Nyt kontaktcenter i København. Delegeretmøde 2020 med valg af ny formand. A-kassens økonomi.
- Møde i kompetenceudvalget under Skatteforvaltningens Hovedsamarbejdsudvalg
- Arbejdsmiljøudvalgets notat er sendt ud til tillidsrepræsentanterne, og at der bringes en artikel om udvalget i næste nummer af Dansk Told & Skat
- Chefkredsen satser på at afholde fysisk generalforsamling den 16. april
- Tillægsprocessen
- Information om resultatet af OK21 på forbundets hjemmeside

- Placering af uddannelsessteder for professionsbachelor i skat – en ændret placering kunne måske stimulere optag på uddannelsen
- Tidspunkt for igangsættelse af Teams til dokumenthåndtering i forbundet
- Spørgsmål om omfanget af etableret TRIO-udvalg i Skatteforvaltningen
- Muligheden for orientering fra sekretariatet til valghederne, når medlemmer går på pension
- Manglende offentliggørelse af referater fra fælles myndighedsforum
- Møde i Samarbejdsudvalget i Selskaber
- Frygt blandt nogle medlemmer for risiko for uansøgt forflyttelse til Erhvervsstyrelsen i forbindelse med kontrol af ansøgninger om hjælpepakker til virksomhederne
- Status på genoptagelsesprojektet i Gældsstyrelsen, som bl.a. har betydet beordret over- og merarbejde
- Status på etablering af Gældsstyrelsens KontaktCenter
- Status på overarbejde
- Etablering af ”oprydningskontor” under Produktion og Styring i Middelfart
- Jobopslag rettes fortsat ofte mod AC’ere, selvom opgaven kunne løses af forbundets medlemmer
- PULS er ved at være gennemført
- Arbejdsmiljøplanen for 2021
- Coronasituationen
- Status på forberedelse af tillægsforhandlingerne 2021 i Vurderingsstyrelsen
- Status på organisationsændringer i Stab
- Drøftelse af problematikker i forbindelse med tilbagevending efter coronahjemsendelse
- Status på etablering af E & G-systemet – herunder konsekvenserne for de medarbejdere, der fortsat arbejder i det gamle system
- Status på ressourcetsituationen i Toldstyrelsen – herunder særlige forhold i hundetjenesten
- Status på konsekvenserne af flytning af containerscanner fra Aarhus til Padborg
- Forberedelser til tillægsforhandlingerne 2021 i Toldstyrelsen
- Direktionen i Toldstyrelsen inviterer til workshop om erfaringerne med arbejdet i coronatiden
- ICE er udskilt i et selvstændigt fagdirektørområde
- Status på forberedelse af tillægsforhandlingerne
- Fokus på trivsel – særligt blandt dem, der har svært ved fortsat at skulle arbejde hjemme
- Pladsproblemer på begge styrelsens adresser
- Ledelsens ønske om registrering af tidsforbrug til frokost og kompetenceudvikling
- Medlemsmøde med deltagelse af forbundets sekretariat den 17. marts
- Forsøger fortsat på at få valgt en tillidsrepræsentant, der organisatorisk hører til Administrations- og Servicestyrelsen
- Status på forberedelse af tillægsforhandlingerne
- Drøftelse med direktøren om referater fra fælles myndighedsforum

- Arbejdet i Min A-kasses bestyrelse, bl.a. om Coronasituationen, flot resultat i 2020 med overskud og medlemstilgang samt strategiarbejde i A-kassen
- Status på trivsel blandt medlemmer og tillidsrepræsentanter på baggrund af coronahjemsendelsen – herunder muligheden for, at der kan give lov til, at enkelte medarbejdere møder ind på kontoret
- Stort pres på medarbejdere på flere fagområder på grund af oplæring af nye kolleger – bl.a. på grund af manglende reduktion af måltal
- Dygtige studerende på Professionsbachelor i skat er nu i praktik i Skatteforvaltningen. Dog er der eksempler på, at det kan være vanskeligt at finde relevante arbejdsopgaver til dem, da de også skal arbejde hjemmefra
- Manglende introduktionsforløb til nye medarbejdere, hvor de får et bredt kendskab til Skatteforvaltningen og et overordnet kendskab til arbejdsopgaverne
- De første arbejdsskader på grund af coronahjemmearbejde er konstateret og anmeldt til Administrations- og Servicestyrelsen
- God kontakt med medlemmerne i forbindelse med afholdelse af medlemsmøde i Roskilde
- Medlemmernes opfordres til at give den lokale tillidsrepræsentant besked, inden de går på pension, så tillidsrepræsentanten har mulighed for at tage afsked med vedkommende på forbundets vegne
- Ønsker ikke uformel indførelse af ekstra ledelseslag ad bagvejen gennem oprettelse af souschefstillinger besat med chefkonsulenter med ledelsesansvar
- Status på frivillig bemanning af de nye adresser i Esbjerg og Viborg
- Bemanning i Kundecentret er flere steder et problem – bl.a. i forbindelse med ferieafvikling og i årsopgørelsesperioden
- Møde i Skattestyrelsens Hovedsamarbejdsudvalg (HSU).
- Status på arbejdet med genoptagelsessager og den fremtidige organisering af opgaven
- Pres på Kontaktcentret – især i forbindelse med udsendelse af årsopgørelsen
- Status på tillægsforhandlingerne – herunder udfordringer med fejl i lønlistes
- Arbejde med arbejdsmiljøplan for 2021 og implementering af kompetencestrategi
- Fokus på Gældsstyrelsens fremtidige budgetter. Vurderingsstyrelsen
- Poul Taanquist ansat som ny direktør
- Styrelsen overtager nu nogle opgaver fra ICE
- Status på sagen om flytning af containerscanner fra Aarhus til Padborg
- Der er opslået stilling som kontorchef for Kontrolprocesser
- Tillægsforhandlingerne er i gang i Toldstyrelsen
- Toldudvalget arbejder med forholdene i Hundetjenesten
- Arbejdsmiljøudvalgets arbejde, som i særlig grad er rettet omkring den spørgeskemaundersøgelse om medlemmernes ønsker til fremtidens arbejdsplads i Skatteforvaltningen
- Tværministerielt arbejde omkring fremtidens arbejdsplads i staten efter corona vil blive forankret i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i Skatteministeriet. Mere konkrete initiativer i Skatteforvaltningen vil derfor komme til at skulle afvente det centrale arbejde

- Mulighed for afholdelse af medlemsmøder i valghederne udenfor Skattestyrelsens adresser
- Spørgsmål om, hvorvidt der fra ledelsen er udmeldt et maksimalt tillæg incl. merarbejde i forbindelse med løntillæg
- Tillidsrepræsentanternes mulighed for at bidrage ved planlægning af indretning af storrumskontorer – bl.a. gennem adgang til det materiale, der danner grundlag for indretningen
- Tillidsrepræsentanternes adgang til indsigt i data fra trivselsmålingerne på styrelsesniveau
- Udmøntningstidspunktet for de aftalte lønreguleringer pr. 1. april 2021
- Genetablering af bobleordninger som et led i genåbningen
- Vigtigt at onboardingsforløb giver en generel introduktion til Skatteforvaltningen ved siden af det dybere fokus på den opgave, de nyansatte skal løse
- Behov for mere alment tilgængelig information om de nye ferieregler – bl.a. udbetaling af feriegodtgørelse
- Der efterspørges TR-uddannelse af nye tillidsrepræsentanter. Sekretariatet arbejder på at gå genetableret uddannelse efter coronanedlukningen
- Afklaring af genåbning efter coronanedlukningen – en del mistrives ved hjemmearbejde
- Identifikation af Skatteforvaltningens medarbejdere herunder mulighed for navneanonymitet ved kontakt til borgere og virksomheder. Forbundets sekretariat undersøger forholdet nærmere
- Samarbejde mellem Skatteforvaltningens styrelser – de enkelte styrelser sætter selv grænser for medarbejdernes adgang til samarbejde med kolleger fra andre styrelser og herunder udveksling af informationer
- Manglende servicefunktioner i relation til tjenestebilerne i forbindelse med nedlukningen
- Aktuelle sager, som kredsen er i dialog med Administrations- og Servicestyrelsen omkring – bl.a. stillinger som chefkonsulenter med ledelsesansvar
- Dialog med Skattestyrelsens direktør Merete Agergaard om mulighed for at etablere oplæringsstillinger for erfarne medarbejdere, som enten er på vej på pension eller som allerede er gået på pension, så de kan hjælpe med oplæringen af nye kolleger
- Planer for indretning af de nye kontorer i Esbjerg og Viborg baserer sig i for høj grad på anvendelse af storrumskontorer
- PSRM er nu det officielle inddrivelsessystem
- Potentiel overbemanding i Gældsstyrelsen
- Behov for anden identifikation end fulde navn
- Resultatet af tillægsforhandlingerne
- Et opsparat behov for afholdelse af sociale arrangementer i Skatteforvaltningen – noget, man kan grine af og som kan give ”helbredende latterkrampe”
- Organisatoriske ændringer og nyansættelser i Toldstyrelsen. Nye enheder placeres i Aarhus, hvor en fordeling mellem Aarhus og København ville være mere hensigtsmæssig
- Håndtering af coronastituationen
- Langsommelig proces for bevilling af midler til kompetenceudvikling i Toldstyrelsen

- Ønske om oversigt over påbud fra Arbejdstilsynet er fremført i Toldstyrelsens Samarbejdsudvalg
- Dialog med ledelsen om forholdene i Hundetjenesten
- Organisations- og kulturanalyse, som skal danne grundlag for arbejdet med at styrke styrelsens organisatoriske sundhed
- Undersøgelse om ønsker til at arbejde hjemme eller møde på kontoret
- Administrations- og Servicestyrelsen. Resultatet af tillægsforhandlingerne
- Spørgsmål om anvendelse af dokumenthåndtering på Teams
- Kommer der en evaluering af opdelingen af SKAT i syv styrelser? Herunder af de ting, der er blevet vanskeliggjort i samarbejdet mellem styrelser om løsningen af opgaverne og om vanskeligere adgang til uddannelse med bred viden, der har gavn for hele Skatteforvaltningen
- Lønforskelle – nyansatte kan have højere løn ved ansættelsen end de erfarne kolleger med lang anciennitet samtidig med, at disse skal oplære de nyansatte med den højere løn
- Er der fysisk plads til alle de nye medarbejdere, der kommer
- Sikkerhed for statens medarbejdere – der er fremsat et borgerforslag til Folketinget om emnet
- Afholdt møde i Samarbejdsudvalget (SU) under Selskab i Skattestyrelsen
- Status på inddrivelsen af gæld
- Sygefraværet er steget lidt men fortsat pænt under måltal
- Status på Gældsstyrelsens ressourcer – herunder muligheden for rekruttering i 2021 samt planer om disponering af ressourcer til nødlidende opgaver uden geografiske flytninger
- Direktør Lars Nordahl havde efter et møde i Folketingets Skatteudvalg en tak til medarbejderne for at levere resultater under de konditioner, der har været i 2020
- Stadig udfordringer med medarbejdernes trivsel i Gældsstyrelsens KontaktCenter
- Planlagt konverteringsrunde fra DMI til PSRM blev aflyst, da fordringerne endnu ikke kunne inddrives i PSRM
- Der er aftalt møde mellem Gældsstyrelsen og Toldstyrelsen om samarbejdet mellem styrelserne for at løse uhensigtsmæssigheder
- Stigende personaleomsætning blandt fastansatte men fald i sygefraværet (Vurdering)
- Status på forventede nyansættelser i 2021
- Status på E&G-systemet
- Møde i Toldstyrelsens Samarbejdsudvalg (SU), hvor der vil blive efterspurgt større gennemsigtighed omkring en række punkter
- Fortsat dialog omkring bl.a. scanner samt hundetjenesten
- Toldudvalget planlægger møde med relevante politikere
- Der har været afholdt et statusmøde i Nordisk Toldtjenestemandes Organisation (NTO) på Teams
- UFST - anvendelse af souschefer uden accept fra Dansk Told & Skatteforbund
- Pladsproblemer – især når kollegerne begynder at vende tilbage. Administrations- og Servicestyrelsen

- Møde i styrelsens Samarbejdsudvalg og TRIO (UFST)

Der vil egentlig ikke være nogen behandling af emner under dette punkt, men jeg vil afspille alle de emner, som vi har fået ind til behandling i hovedbestyrelsen – startende med drøftelser i valgenheder, fora og udvalg.

Og det er faktisk blevet en stor butik, hvor disse informationer og emner til hurtig behandling er helt nødvendige for at være med helt fremme.

Sagt med andre ord – vi er alle afhængige af, at vi følger vores kommunikationsplan – at vi husker at informere hinanden om, hvad der sker om dette eller hint. Og jeg skal være den første til at feje for egen dør, idet vi også i sekretariatet skal huske at holde vores små møder – for ellers mister vi overblik.

Jeg håber, at det giver jer et lille indblik i antallet af sager, der smutter forbi hovedbestyrelsen i løbet af et repræsentantskabsår, ja faktisk så er der over 200 emner, som vi også når at behandle ud over den egentlig dagsorden. Jo, det er faktisk en stor butik, som vi er ansat i, og den nye organisering har bestemt ikke gjort det lettere – derfor også et lille hint til skatteministeren og ledelsen om – her efter tre år – at vurdere, om der ikke er behov for en justering af organisationen.

Vi vil i al fald fra forbundets side holde øje med, om organisationen får opfyldt sine mål om at arbejde på tværs – og at have en ordentlig ansvarsfordeling. Og I må gerne hjælpe til...for mange af emnerne indeholder også et råb om hurtigere involvering.

Vi har et klart mål om, at ledelsen sørger for en hurtigere inddragelse af organisationerne – og altså inden der træffes beslutninger i Fælles MyndighedsForum (FMF) – mon det snart er forstået!

Men prøv at se en gang på et rul af de mange emner, som generelt er opstået i kredse, fora og udvalg...

Ja, det er ganske mange emner, som vi vender. Og jeg er faktisk ret stolt af, at vi kommer så vidt omkring – tak for det.

Tillidsrepræsentantaftale

Jeg vil lige give jer et kort indblik i, hvor vi er med hensyn til en TR-aftale med tillidsrepræsentantsvilkår og tillidsrepræsentant-samtale.

Ja, nogen af jer kunne godt være så frække at sige: vi har snart hørt dig sige så mange gange, at nu står aftalen foran sin underskrift og offentliggørelse – hvorfor kommer den så ikke.

Først og fremmest må jeg give jer ret i, at det har taget lang tid – og det skyldes en række faktorer. Det skyldes fx at eventuelle ændringer først skal videre op i systemet for at blive godkendt, ændret eller afslået ændret.

Men det skyldes også, at der har været mange udsættelser af møder – både på vores side og på den anden side. Og senest har vi sendt nogle ændringer frem – som vi så i talende stund ikke har fået svar på.

Det er stadig formuleringer omkring afholdelse af ½-times møder, som driller i formuleringen.

Jeg er helt klar over, at det godt kunne være rart at få tingene på plads, men jeg vil bare sige, at vi jo forsøger at få den bedst mulige aftale for jer – og så vil jeg afslutningsvist sige, at det bliver heller ikke nemmere af, at forbundet – om man så kan sige – står lidt alene i denne slutfase...

Jeg har ikke tænkt, at der skal være debat om dette lille punkt, men at eventuelle spørgsmål kan komme når næste punkt er taget.

Lad os vende os over til **Interne forhold**

Først og fremmest vil jeg fortælle jer lidt om forbundets nye domicil, nemlig Codanhus.

Vi flyttede sekretariatet den 10. juni fra Jernbanegade til Codanhus...og lad mig bare med streg under – og på alles vegne – sige, at vi er glade. Der er ingen tvivl om, at vi var glade for hyggelige Jernbanegade, men vi må også indrømme, at rammerne var lidt smalle – men der var god stemning.

Og nu er vi så i Codanhus – her fantastiske kontorer, gode mødefaciliteter og der er tale om en god beliggenhed. Huset fungerer for os – og man fornemmer, at alle har det godt – og ja, udsigten er da også et stort plus.

Men selve formålet med at flytte i Codanhus var også, at vi kunne få nogle synergier ved at flytte sammen med andre organisationer, og på 10. sal, hvor vi residerer, ja der har vi Tjenestemændenes Låneforening og vi har Politiets Sprogforbund – og så har vi på 11. sal Politiforbundet.

Er vi så i gang med synergierne – ja, det startede allerede inden vi flyttede ind, idet vi sammen planlagde en fælles netværksløsning – ligesom vi har etableret en fælles piccolinefunktion, hvor vi betaler en beregnet andel.

Men nok så vigtigt, så er der også allerede gang i snak på et fagligt plan – vi snakker lønninger på tværs af staten, vi snakker fremtidens lønssystemer – og jeg har fx i forrige fredag aftalt et møde, hvor jeg hører om Politiforbundets organisering af arbejdet vedrørende fremtidens lønssystem. Og vi snakker også om rekrutteringssituationen både i politiet og i skat, ligesom Arnepension har været på tapetet.

Nu nævnte jeg før de øvrige beboere på 10. sal – og her må man sige, at stemningen er i top – vi kommer rigtigt godt ud af det sammen – og det er dejligt. Er der slet ikke nogen torne – nej, det skulle da lige være, at Tjenestemændenes Laaneforening er i en rekrutteringssituation, og jeg har da hørt direktøren være på jagt efter nogen fra forbundet – uden at nævne navne, for det behøver jeg vist ikke, idet han forsøger sig ved alle.

Er det dyrere – ja, det ved vi jo – for det har vi behandlet tidligere, men vi har også investeret pengene fra Hjalmar – og vi har taget over en million ud i gevinst fra investeringen, så vi har noget at stå imod med på den front. Alt i al en succes – som vi medarbejdere i sekretariatet takker for. Og vær tryk ved, at vi vil fortsætte med at søge synergierne.

Ferieboligerne

Det er også tid at sige lidt om ferieboligerne. Det er jo et utroligt stort aktiv for forbundet at have muligheden for at leje sommerhuse ud til vore medlemmer. Og vi er jo så heldige, at mange af vore medlemmer også har forsikringer i TJM Forsikring, hvorfor de så er medlem i Interesseforeningen, som har rigtigt dejlige huse specielt i udlandet men også i Danmark.

Det er her, at man roligt kan promovere forsikringsmarkedet, fordi TJM Forsikring virkelig er konkurrencedygtig – og overskuddet kommer altså tilbage til os – til at investere i flere huse. Det vender jeg tilbage til.

Forbundet lægger altså nogle kræfter i at have ferieboligerne i en god standard, og her bruger specielt Tina meget tid på det – bl.a. for at give en god service.

Derfor var det også en ekstraordinær situation, da vi havde det store udbrud af corona, som man vel kan sige vendte op og ned på mange ting. Vi var i al fald nødt til at træffe nogle beslutninger om, hvordan vi håndterede aflysninger. Heldigvis fik vi hjælp af, at vore medlemmer kunne få indbetalinger tilbage på grund af restriktionerne via forsikringen.

Der har lige været afholdt møde i forbundets feriehusudvalg, hvor vi har gået alle huse igennem – og selvfølgelig er der noget, som vi skal tænke over. Og derfor er der overvejelse om at ombygge Løkken og eventuelt sælge et af husene på Langeland.

Vedrørende husene i Interesseforeningen, ja så er der penge til en ny feriebolig, og her snakker vi om en bolig herhjemme – gerne med vandudsigt – eller en feriebolig i udlandet. Vi får se, når vi begynder at arbejde med tingene. Og lad mig bare tilføje, at der også overvejes ladestandere ved sommerhusene – især vedrørende husene i Interesseforeningen. Spændende bliver det, hvad der lægges frem til beslutning i hovedbestyrelsen.

Og ellers er bare at sige, at der er god søgning til forbundets feriehus – mange roser fra lejerne – men det kræver meget opmærksomhed.

Så er jeg ved afslutningen – endelig tænker I – kan jeg se på jer...

Det er vigtigt, at vi holder os en ting for øje, og det er selvfølgelig, at vi er der for medlemmerne, og jeg skal da lige love for, at Skatteforvaltningen har ændret sig. Vi har i den forløbne periode haft rigtig mange personsager, og det betyder jo, at der er et stort træk på forbundets advokat, nemlig Merete.

Jeg er glad for at konstatere, at den hjælp, som medlemmerne får, er både professionel og empatisk. Det er vigtigt, at vore medlemmer føler sig sikre, når de kommer med et alvorligt problem. Det kan både være en sygesamtale eller en disciplinærsag. Der skal ikke være nogen tvivl om, at vi har bevæget os fra et regime, hvor vi i højere grad havde samarbejde – forstået på den måde, at vi kunne snakke om tingene – og ofte finde en god løsning.

Sådan er situationen ikke nu – nu har vi et regime, hvor juraen tæller i første række, og somme tider har juraen så stor betydning, at den ovenikøbet – efter vores mening – bliver tvistet, så vi – eller Merete – skal bruge rigtig meget tid på alene at få procedurerne bragt på rette spor. Tak for det, Merete.

Det er vi trætte af, og derfor skal der være en workshop med HR i ADST i november sammen med de andre organisationer. Vi må håbe, at det kan løse op på tingene. Fra forbundets side ønsker vi at komme tilbage til forhandlingssituationen – der hvor vi løste problemerne ad forhandlingsvejen. Ja, det er nok et fromt ønske – og indtil da må vi kæmpe videre for medlemmerne, når de er i knibe.

Jeg vil her til slut også lige nævne, at vi jo er rigtig kede af, at Jan Nørner er sygemeldt, og til det er der kun at sige, at vi savner ham – men med forlov, så vil jeg gerne på jeres vegne sende ham en stor hilsen fra hele repræsentantskabet – jeg fornemmer, at I er med på den.

I Jans fravær har vi været så heldige at få en gammel kending tilbage – i tre måneder – nemlig Nina, som er stand in for Jan på løn- og pensionsområdet. Og Nina er bare gledet ind i teamet – en stor tak til Nina.

Lad mig lige gentage Tinas flotte indsat på feriebolig-området. De seneste renoveringer i Sverige og i Paris gør alle stolte af at besøge ferieboligerne – så, selv om det tager noget energi, så er det det hele værd. Tak Tina for god ping pong om ferieboliger – siger vil alle i sekretariatet.

På regnskabsområdet klarer Majbritt og Hanne ærterne – og selv om det forløbne år har budt på et nyt regnskabssystem, så har de løst opgaven til ug – det har ikke været let, og I – kære repræsentanter – har været tålmodige i at få beholdningslister. Men det er gået.

Medlemskartoteket har også krævet en særlig indsats – og den har Rikke stået for. Rikke har lagt mange kræfter i opgaven, som samtidig har budt på ajourføring, for så vidt angår Seniorforeningen – ikke nogen let opgave, men Rikke har knoklet – og jeg tror, at jeg kan sige, at der er lys for enden af tunnelen. Tak for det.

Og Anette har jeg tidligere omtalt under kompetenceafsnittet og PB samt Diplom i skat - det kører. Og jer, som har været i kontakt med Anette omkring arbejdstid, I kender også betydningen af, at vi har fat i den rigtige ende af arbejdstiden, idet reglerne er kringlede.

Oven over dette svæver Ole – han har sin næse nede i stort set hele paletten – og han er ankermand på blad, vedtægter, arbejdsgrupper om strategi, regnskab – ja, som jeg sagde – hele paletter. Tak til Ole.

Så er der jo næstformanden – manden fra Ribe, Allan. Han har haft et travlt år, for han har bistået med regnskabssystemet, medlemskartoteket, strategi, PB, Diplom i skat, rekruttering, arbejdsmiljøet og meget, meget mere. Tak til dig Allan for et godt samarbejde, som – når coronaen har tilladt det, så har du været en del i Codanhus – og det er altid nyttigt.

Ja, det var så min måde at anskueliggøre for jer, at vi i forbundet har et godt team, og at uden jer, så var dette ikke lykkedes – en stor tak fra mig. I gør det bare så godt. Og tak til jer tillidsrepræsentanter, som hele tiden er der for medlemmerne. En hånd til sekretariatet...

Og tak for ordet – og husk, at sammen er vi der for medlemmerne...