



Chefkredsen

Mundtlig beretning

Generalforsamling

1. april 2022



Chefkredsen

Indledning

Kære alle

Velkommen til generalforsamlingen 2022. Velkommen til de velkendte rammer i Middelfart. Efter 2 mærkelige år er vi nu tilbage til en Generalforsamling afholdt om foråret. Det er lidt over 9 måneder siden vi var samlet til Generalforsamling i 2021. Vejret er delvist med os. Det er dejligt at se jer. Det er dejligt, at vi kan mødes fysisk og mingle i vores netværk.

Sidste år valgte vi at holde et rent internt arrangement forud for generalforsamlingen. Det vil sige uden eksterne gæstetalere. Vi havde en rigtig god snak om blandt andet retur efter Corona og den fremtidige arbejdsplads. I år har vi igen valgt at holde det næsten internt. Vi har netop haft en god snak om rekruttering, fastholdelse og karriereveje. Et område som må siges at være højaktuel på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked. Mere herom senere i beretningen.



Chefkredsen

Chefkredsens ordinære medlemstal er på 173 – en fremgang på 2 medlemmer i forhold til sidste år.

Udover de ordinære medlemmer har vi 11 ekstraordinære medlemmer. 3 flere end sidste år.

Efter generalforsamlingen 2021 konstituerede bestyrelsen sig med Lars C Jensen som næstformand, Dorrit Larsen som kasserer og Eva Sørensen som sekretær.

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Corona – et afsluttet kapitel – hvad nu?
- Rekruttering, fastholdelse og karriereveje
- APV, MTU og LE
- Løn, tillæg og OK
- Og så diverse siden sidst



Chefkredsen

Corona – et afsluttet kapitel – hvad nu?

Der er nu gået 2 år siden Corona for alvor ramte Danmark, vores måde at leve på og vores arbejdspladser. Det har været en mærkelig periode for alle. For nogle rigtig svært. For andre mindre svært.

Talemåden "ude af øje, ude af sind" er velkendt for alle. Det har været særlig aktuelt i Corona perioden. Personligt lægger jeg mig fladt ned og indrømmer gerne, at det har ramt mine medarbejdere i Corona tiden. Jeg indrømmer gerne, at jeg ikke har været god nok til at holde den løbende kontakt – både kontakten til hele gruppen; men også kontakten til den enkelte. Men jeg tænker også, at jeg næppe er den eneste.

Det at mødes fysisk på en adresse kan noget i relationen mellem mennesker. Turen rundt i storrummet med kaffekoppen for at sige godmorgen. Eller turen rundt for at sige farvel når dagen er gået kan synes som små ting, men alligevel vigtig. Nogle medarbejdere er meget glade for HAP og har næsten svært ved at komme tilbage på arbejdspladsen. Andre møder ind hver dag og savner dem, som HAP'er. Som mennesker er vi alle forskellige, og den forskellighed



Chefkredsen

skal vi som personaleledere kunne rumme og håndtere på en god måde.

Rent politisk er det besluttet, at 2 arbejdsdage kan håndteres indenfor begrebet "at arbejde hjemme", uden at arbejdsgiver er forpligtiget til at stille særligt udstyr til rådighed. Den revurderede lovgivning på området ventes at træde i kraft her i foråret. Stort set alle fagforbund har stillet sig tilfreds med denne "justering". Heriblandt DTS. HK var dog af en anden opfattelse. De kritiserede "justeringen" som værende en besparelsesøvelse fra arbejdsgivernes side. Personligt var jeg noget overrasket herover. Har HK virkelig ikke føling med, hvad Corona perioden har bragt os, og hvad mange arbejdstagere nu ser som en naturlig del af en arbejdsplads. Og mange medarbejdere har ikke plads til, eller ønsker ikke deres hjem indrettet som et kontor. Igen vil jeg blot sige der skal være stor plads til individualitet.

I Corona perioden er der udsendt for mange millioner kr. udstyr til medarbejdernes hjemmearbejdspladser. Bestyrelsen finder det positivt, at arbejdsgiver har udvist ansvarlighed og brugt de fornødne midler hertil. Bestyrelsen er samtidig overbeviste om, at ansvarligheden vil fortsætte således at "Corona udstyr" kan overgå



Chefkredsen

til at være "HAP udstyr". Vi mener, at det ikke skal afleveres, og det skal fortsat være muligt for medarbejderne at bestille det nødvendige udstyr til en god "HAP".

Jeg oplever klart, at koncernen er enige heri. I bestyrelsen har vi tiltro til, at koncernen ikke vil gøre dette til en besparelsesøvelse på udstyr til "HAP". Det finder vi meget positivt.

Rekruttering, fastholdelse og karriereveje

Dette punkt vil jeg indlede med et par citater fra lederkollegaer:

Den første: Jeg oplever, at nyere ansatte efter kort tids ansættelse efterspørger karriereveje. De synes, at der er lange udsigter for en fuldmægtig for advancement. Der er jo nu kun at se frem mod eventuelt at blive specialkonsulent efter måske 10-15 års ansættelse. Og det kan alle jo ikke blive. De savner, at der kan være nogle mellemtrin; ikke så meget i forhold til løn, men mere, at de via stillingsbetegnelse kan se en udvikling. Det kunne være stillingsbetegnelser, der markerer, at de fagligt har en styrket profil. Fx fagkonsulent.

Den anden: Det er i hvert fald træls, at vi bruger en masse kræfter på oplæring, og de så er ude af døren igen i løbet af et par år, fordi de ikke kan se en karrierevej foran sig. Der kan sagtens stilles en gulerod op, men vi skal også være beviste om, at det ikke er alle, der ønsker eller evner en



Chefkredsen

karrierevej i form af eksempelvis mere ansvar. Der findes faktisk også nogle, der bare ønsker et 8 til 15.30 job med ordnede forhold og gode kollegaer.

Efter en 2-årig Coronakrise med deraf afledt økonomisk krise i mange brancher kunne man forledes til at tro, at rekruttering var en let opgave. Det er det bare ikke. Gennem 2021 har det ændret karakter.

- Der er meget færre kandidater på opslag end tidligere.
- Der er færre gode match end tidligere.
- Som ansættende leder skal man være hurtig i processen – ellers er kandidaten væk.
- Der er en klar oplevelse af, at der skal mere til end tidligere for at fastholde kandidaterne den første tid.
- Selve arbejdsopgaven, arbejdspladsen og gode kollegaer vægtes af mange højere end løn.

Disse faktorer er blot eksempler på, at det er blevet markant sværere at rekruttere. Konkurrencen for arbejdsgiver er skærpet.

Kommuner savner Sosu'er, pædagoger og lærere. Regionerne har mange ledige sygeplejestillinger.

Spørgsmålet til os selv kunne være "Er vi gode nok til at gøre os attraktive i konkurrencen"?



Chefkredsen

Jeg tror vi må erkende, at det er vi ikke. Og det er ikke løsningen at skrive opslag, som oversælger jobbet. Det giver bagslag på den lange bane, og vi bruger unødvendige ressourcer på oplæring af kandidater, som ikke kan fastholdes i længden.

Vi har alle en holdning til en mekaniker, som oversælger et sminket lig. Uden dog at sammenligne os med en sådan bil. Men måske vi er nødt til at gennemgå en reovering, så vi foretrækkes frem for andre.

På vores temamøde forinden Generalforsamlingen var emnet "Rekruttering, fastholdelse og karriereveje".

Tak for gode spørgsmål og gode indlæg. Tak til alle for gode input. Det er superrelevant for tiden. Vi medbringer jeres input til kommende møder med ADST.

I koncernen arbejdes med introprogrammer. Det er så absolut en nødvendighed. Flere af vores områder er meget komplekse. Og flere områder er underlagt en række lovbestemte frister og processer. Det er selvsagt vigtigt, at vi har styr på disse elementer i oplæring af nye medarbejdere.



Chefkredsen

Har det taget overhånd? Ja bestyrelsen oplever der er for meget overlap og programmerne skal gennemføres med for kort tid. Bestyrelsen har tidligere bedt ADST om at bidrage til en justering eller revurdering. Det har medført, at ADST har justeret tiden til gennemførelse af introprogram til 60 dage. Vi anerkender det er en svær proces. Og det besværliggøres af mange kokke på området. ADST bidrager til introprogrammer. Men alle styrelser bidrager også med egne introforløb.

Flere nye medarbejdere oplever, at de hører det samme igen og igen - blot fra en anden kollega. Introprogram, oplæring mv. skal gå hånd i hånd med den nye medarbejders lyst til at bidrage til den daglige produktion.

Politisk er der enighed om forbedring af fagligheden og styrket skattekontrol. Bl.a. ved etablering af 8 nye skattecentre i årene 2020 – 2023. Bestyrelsen oplever også, at koncernens direktionsgange også har stor fokus på øget faglighed.

Og så skal vi også huske at fremhæve Professionsbachelor i SKAT og Diplomuddannelserne. 2 uhyre vigtige elementer til at komme i mål med styrket faglighed. Men også 2 elementer som er naturlige



Chefkredsen

dele i en karrierevej for såvel nye som modne medarbejdere. Vi kan konstatere, at en meget stor andel af det første hold professionsbachelors nu er ansat i skatteforvaltningen. Og vi oplever, at der er stor interesse for at tilbyde såvel studiejobs som praktikophold til de igangværende studerende på uddannelsen. Det kan bestyrelsen kun hilse med tilfredshed.

Gennem 2021 har der været fokus på og møder omkring følgende elementer:

- ADST arbejder på udvikling af koncernfælles løsninger til at understøtte lederne på områderne rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse. Løsningerne er ikke helt kommet ud i styrelserne endnu. Men når de gør – så lad jer inspirere heri.
- Koncernen har de seneste år arbejdet med et lederaspirantforløb. Et forløb som for 3. år i træk har udvalgt samlet set ca 60 aspiranter. Chefkredsen er begejstret herfor. Vi ønsker både en lederudviklingsvej for koncernens medarbejdere og samtidig ønsker vi en bredt sammensat ledelse, som består af fagligheder såvel internt som eksternt rekrutteret. Vi er en stor koncern. Så om 20 aspiranter pr år er nok? Det kan vi ikke afgøre endnu. Men vi vil i de kommende år udfordre ADST herpå.



Chefkredsen

- Der er også etableret et internt "Underviserakademi". Akademiet består af 500 interne undervisere på tværs af styrelserne. En platform som undviserne kan bruge til sparring og netværk. Igen et område vi i Chefkredsen kun kan bakke op om. Intet ondt om Professionsbachelor og Diplom. Tværtimod. De er begge vigtige elementer i styrkelsen af fagligheden. Men det er ikke alle områder, der egner sig til, eller har en størrelse som kan berettige plads i et af de 2 spor. Her kan interne undervisere bidrage til "nabotræning" på klasseniveau. Og så kan "Intern underviser" også være en karrierevej, som nogle helt sikkert vil finde interessant.
- Generationsledelse – Hvad er nu det for en størrelse? Skal de unge nu behandles anderledes end andre? Det er ikke kun de unge, men alle de nye som vi ansætter i disse år. De mange år med medarbejdere, som bliver meget længe hos os, er slut. I dag bliver man ikke "gift" med sit arbejde. I dag skal opgaverne være interessante og udviklende for individet. Arbejdspladsen skal være en god og attraktiv arbejdsplads, hvor arbejdsliv og privatliv kan gå hånd i hånd. Det er ikke kun de unge, der kræver det. Det gør vi gamle rotter også. Hvis vi skal lykkes med at fastholde og rekruttere skal vi som personaleledere være gode til at håndtere vores medarbejdere individuelt – uanset alder.



Chefkredsen

APV, MTU og LE

Besvarelsen er overstået, og nu venter vi bare på rapporterne.

Det har stort set været det samme som tidligere. Dog med et øget fokus på chikane af forskellig art. Det er helt naturligt og på sin plads efter de seneste års meto-historier, vi har kunnet følge i medierne. Den slags hører selvfølgelig ikke til på en arbejdsplads.

Det hører heller ikke til, at medarbejdere eller grupper af medarbejdere kan opføre sig som primadonnaer og nærmest chikanere deres personaleleder. Selvfølgelig skal der være plads til kritik af lederne i Koncernen. Det skal vi kunne håndtere som personaleledere. Men det skal foregå på en ordentlig måde og med respekt for den enkelte. En personaleleder skal ikke chikaneres på den ene eller anden måde. Det hører heller ikke til på en arbejdsplads.

Vi ser desværre, at den slags sager kommer til overfladen enten ved "Lederevaluering" eller de små hyppige "temperaturmålinger".



Chefkredsen

Tidligere undersøgelser har desværre vist, at mange ledere for ofte føler sig stressede på deres arbejde. Chefkredsen er spændt på at se, hvad undersøgelsen viser denne gang.

”Tid til ledelse” skal være en selvfølge i vores koncern. I forbindelse med UFST’s omorganisering i efteråret 2021 skiftede jeg Fagdirektør.

Og i den forbindelse er der indført mødefrie zoner i vores kalender. Alle medarbejdere har mødefri zone hver dag kl 12.00 – 13.00. Dertil har alle ledere mødefri zone hver tirsdag og torsdag kl 12.00 – 13.50. Og ikke nok med det. Vi har også ændret standardvarigheden for møder i Outlook, således at vi undgår væg til væg møder dagen lang.

Samtidig er det blevet legitimt at afvise en booking. For hvem kan være 2 steder på en gang. Det er også legitimt at afvise, hvis indkaldelsen ikke indeholder en ordentlig dagsorden.

Hvorfor nu det? Ja, det var der mange, der sagde, da Fagdirektør Anders Carlsen præsenterede det. Personligt tænker jeg faktisk det er en god ide. Tror tiden vil vise, at det giver mere synlig og



Chefkredsen

tilgængelig ledelse i vores koncern. Tiden vil vise om det holder stik.

Løn, tillæg og OK

2021 var også et år, hvor der var overenskomstforhandling på dagsordenen. Efter den organisatoriske flytning af Medarbejder og Kompetencestyrelsen til Skatteministeriet var det Skatteminister Morten Bødskov, som sad for bordenden.

Man kan vist roligt sige, at det var en forhandling på arbejdstagers præmisser. Forhandlingen oplevedes som ultra kort. Det var da heller ikke prangende resultater, der kom ud af forhandlingerne. Samtidig var der heller ikke plads til indfrielse af de lokale krav for de enkelte organisationer. Helt som tidligere er det fortsat DTS's ønske at få afskaffet reguleringsordningen. Og så er vi faktisk der, hvor vi allerede nu skal begynde at tænke på næste OK. Hvad ønsker vi DTS skal tage med til forhandlingsbordet? Vi modtager gerne input hertil – evt som en kommentar til beretningen når vi om lidt kommer dertil. Som et af kravene vil chefkredsen igen arbejde for, at der rejses krav om, at funktionsledere fra DTS, HK



Chefkredsen

og AC har samme basis aflønning, hvilket jo efter OK18 ikke længere er tilfældet. Vi finder det klart uacceptabelt, at vi ikke aflønnes ens for samme arbejde og ansvar.

Og så diverse siden sidst

Som jo faktisk kun er ca 9 måneder.

Den nye Skatteforvaltning så dagens lys i 2018 – er vi i mål? Rent organisatorisk – Ja. Placering i byer og rokering af tusindvis af medarbejdere; nogle over store afstande – Ja det kan vi vel godt sige er stort set overstået. Der mangler lige de sidste centre, som skal rykke til nye lokationer. Bl.a Odense til et helt nybygget stort hus. Og så de sidste 4 centre som er kommet til efter den store organisationsændring, hvor de 7 styrelser blev etableret. Det er helt vildt, så meget vi er vokset siden. Rekrutteringen har været enorm. Måske den største pukkel er overstået; men vi skal bare huske, at rekruttering som følge af afgang kan være lige så krævende. Hver gang nogen forlader os af den ene eller anden årsag, mister vi kompetencer, som er en forudsætning for opgaveløsningen og for oplæringen.



Chefkredsen

Begrebet Souschefer blev nærmest indført "over night". Det var en del af beretningen på sidste generalforsamling. Hvordan står det så til i dag? Tal fra 1. marts ses her.

Styrelse	AC	DTS	HK	HK-SAM	I alt
ADST	1				1
GÆLDST	2				2
SANST	4				4
SKTST	3	3	1		7
UFST	7			3	10
VURDST	2				2
I alt	19	3	1	3	26

Med 5.097 medarbejdere i Skattestyrelsen og 1.787 medarbejdere i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen er det tydeligt at se, hvem der har brugt ordningen mest. DTS Chefkredsen er stadig af den opfattelse, at det er et ekstra ledelseslag, der er indført. Det er efter vores opfattelse 26 for mange.

Personalepolitikken har også været igennem et "ansigtsløft".

Selvfølgelig er det vigtigt med en personalepolitik; men jeg må nok



Chefkredsen

konkludere, at der ikke er brugt megen tid på drøftelser af den nye politik ude i de mange lederfora og kontorer i hele koncernen.

En markant person gennem mange år sagde farvel. Ja det er selvfølgelig Erling Andersen. En person som altid var kendt for at have en holdning og ikke var bleg for at stå ved den, uanset at det gav "ridser i lakken" eller "verbale knubs". Herfra skal lyde god vind fremover. Og selvfølgelig også god vind til alle andre gode kollegaer som siden sidst har valgt pensionisttilværelsen.

Ikke for at sammenligne, men Skatteminister Morten Bødskov sagde også farvel. Her var det måske Skatteministerens "bil-miljøsag" og ønsket om en ny på posten som forsvarsminister, der var den udløsende faktor. Alle ministre gennem tiden hænger så pænt portrætteret på en væg i Departementet. De mange rokeringer på ministerposten gennem de seneste år har fyldt væggen godt op. Det varer ikke længe inden de nye kommer til at hænge bag sofaen, der står foran portræt væggen.

På grund af Corona blev det igen ikke til nogen medlemsmøder, men blot en generalforsamling. Det er bestyrelsens plan at



Chefkredsen

genindføre 2 medlemsmøder – øst og vest – til afholdelse i løbet af efteråret. Mere herom senere på foråret.

Afslutning

Jeg vil her benytte lejligheden til at sige tusind tak til alle i bestyrelsen for jeres indsats. En særlig tak skal lyde til Lars, som har siddet på posten som næstformand i en årrække. Traditionen tro siger vi tak til Lars ved deltagelse i en middag på bestyrelsens sommermøde.

Jeg vil også sige en stor tak alle i DTS. I yder alle en fantastisk indsats. En særlig tak til Merete Berdin for din hjælp, når et medlem har brug herfor. Det har desværre igen været nødvendigt.

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

Dansk Told & Skatteforbund – Chefkredsen

Bestyrelsen