

Åbningstale – kongres 2023

I denne åbningstale vil I få forbundets – hovedbestyrelsens - holdninger til, hvordan vi lige nu og her opfatter situationen i Skatteforvaltningen. Det betyder ikke, at jeg når hele vejen rundt – både af den indlysende grund, at vi er i en koncern med næsten 12.500 medarbejdere, og alt, hvad der er sket, ville fylde en hel bog - af de tykke vel og mærket.

Sidste gang, der var kongres i forbundet – i 2020 – var der en hel del fokus på det organisatoriske, og vi gav udtryk for vores betænkelighed omkring opbygningen af styrelser i meget selvstændige enheder, hvorved man let kunne foranlediges til at suboptimere, altså at lægge alt for stor vægt på sin egen styrelse – frem for at se helhedsorienteret på organisationen.

Vi har også i den mellemlæggende periode haft to repræsentantskabsmøder, hvor Corona har fyldt – og vel især erfaringerne fra at arbejde hjemme, ja hybride arbejdspladser. Vi var stadig i storrumsverdenen, og det fortsætter – nu tilsat flexible seating. Det vender jeg meget mere tilbage til.

I perioden, der er gået, fik vi også ny regering – men heldigvis beholdt vi vores skatteminister, nemlig Jeppe Bruus – og det var og er vi glade for – nuvel, der er altid plads til forbedringer, og han må da altid gerne lytte lidt mere, når vi blandt andet ved disse årlige begivenheder giver udtryk for vores holdninger.

Vi er jo helt klar over, at vi har et ansvar for at ytre os, men så har vi også et håb om, at der bliver lyttet. Vi er vel dybest set enige om, at vi skal have tilliden til Skatteforvaltningen højere op – end den er lige nu.

Og vedrørende vigtigheden af tillidsdagsordenen kan jeg bare videregive et lille eksempel fra forleden, hvor jeg var ude at holde foredrag i Soransk Selskab. Jeg nåede kun ganske kort at redegøre for det mere organisatoriske og lidt omkring, hvordan Skatteministeriet så fungerer – så blev jeg nemlig overfaldet omkring vurderingerne, og samtidig var der fra flere, der havde fokus på gældsinddrivelse. Vedrørende gældsinddrivelsen, var der flere, der gav udtryk for, at man følte sig sat til side af den måde, hvorpå der bliver inddrevet. Ja, i det rum var der i hvert fald ikke sket et løft på tillidsbarometret, ligesom der heller ikke kom roser til telefonbetjeningen. Nuvel, jeg tror, at det lykkedes at få talt så meget om problematikkerne, at vi nåede en eller anden form for konsensus – der blev da mumlet, at man gerne betaler skat!

I perioden, der er gået, er der kommet flere skattecentre, og der har gennemgående været fokus på kontrol – et område, som forbundet også har fokus på, og som går hånd i hånd med vigtigheden af, at fagligheden er i top – fra start og til slut.

Flere skattecentre og mindre eller større omorganiseringer giver altså stadigvæk kriller i maven på alle – på trods af fine forudsætninger om, at der ikke eller næsten ikke er sket tvangsforflytninger. Situationen er imidlertid den, at der i enden af det hele har været flytning af arbejdsopgaver, og det har skabt uro flere steder – en uro, som vi aktuelt ser vedrørende omorganiseringen i Toldstyrelsen. Retfærdighedsvis skal det dog siges, at der føres gode forhandlinger/drøftelser om, hvordan man kan mitigere – afbøde – de værste ting.

Og generelt set, så er vi jo stadig i den periode, som nogen har døbt transformationen – eller som tidligere skatteminister Morten Bødskov sagde i forbindelse med lanceringen af En styrket skattekontrol: det vil tage 10 eller mere, inden skattevæsenet er på fode igen. Vi gav ham jo ret på daværende tidspunkt – og håbet er da, at fire-års-aftalen på finanslovsområdet vil skabe ro – det er i hvert fald ikke spændende, hvis vi straks næste år bliver mødt af besparelser – og som man kan se ud af forslaget til finanslov for 2024, ja så andrager besparelsen 62 mio. kr. Det fungerer bare ikke...trist, og jeg synes godt, at vi kan kalde det for

utroværdigt. Ja, man kan også sige den på en anden måde – her viser Finansministeriet sig igen fra den gammeltraditionelle økonomiske side. Ja, man næsten sige, at man giver med den ene hånd, og så tager man med den anden.

Ja, fra tid til anden kan man jo filosofere lidt over den politiske situation i Skatteministeriet. Der har vi nu, siden dannelsen af ministeriet i 1975, haft 24 skatteministre, og alene fra 2010 og til nu – altså på 13 år, der har vi haft 11 skatteministre. Der er ikke noget at sige til, at det har været svært at få stabilitet, at få de nødvendige ressourcer, at få økonomi til at gøre noget ved blandt andet de gamle legacy-systemer – ja, dermed var derouten for tilliden lagt.

Og nu er vi så i gang – både med en transformation og generationsskiftet. Og det er der vist ingen tvivl om.

Når vi dertil har en stor organisation, der – efter vores opfattelse – bliver mere og mere tung, ja, så skal det altså tage mange år, inden vi har en fuldstændig manøvredygtig organisation – husk: efter vores opfattelse.

Vi har i Dansk Told & Skatteforbund – igennem genopbygningen med flere ressourcer – haft fokus på det, som vi synes, er løsningen, nemlig et endnu større fokus på fagligheden. I tilknytning til dette, så har vi også fokus på personaleomsætningen – der jo ligger fra 6% til 20% - sådan i runde tal.

Det betyder, at der hvert år er 1.500 medarbejdere, der forlader organisationen, og nok så ærgerligt, så har halvdelen af dem, som forlader Skatteforvaltningen kun mellem 0 og 2 års erfaring. Vi formoder, at det betyder, at der er rigtigt mange unge, som forlader os igen. Men i den anden halvdel af dem, som forlader os, ja, der er de ældre og erfarne.

Vedrørende de unge, som kommer ind, der må det gælde om, at vi tænker i, hvordan vi får dem til at blive længere! Og i den erfarne gruppe, der må vi virkelig tænke over, hvordan vi fastholder dem – og at man virkelig igangsætter nogle tiltag, der også giver mening for den erfarne medarbejder, som går med overvejelser om at forlade arbejdspladsen.

For øjeblikket, så er de to mest følsomme områder i relation til personaleomsætningen Vurderingsstyrelsen og Udviklings- og Forenklingsstyrelsen. Personaleomsætning på 20% i hver af styrelserne peger bare i retning af en stor rekrutteringsopgave, og vi må konstatere, at Vurderingsstyrelsens medarbejdere får pålignet mere overarbejde – og det er ikke lige frem noget, der fremmer trivsel på arbejdspladsen.

For Udviklings- og Forenklingsstyrelsens vedkommende, så vil en personaleomsætning alt andet lige betyde, at det bliver dyrere og dyrere at få etableret nye IT-systemer – systemer, som er livsvigtige, hvis man skal have en fornuftig sagsafvikling i de enkelte styrelser. Tænk engang på, hvor dyrt vurderingssystemet er blevet – og hvor dyrt og besværligt EUTK-systemet bliver – klik, klik – og dertil kommer så de gamle skattesystemer. Puha, man kan blive helt svedt. Men vi håber alle sammen, at regeringen har fokus på at få IT-fronten. Der er dog også så meget fokus på IT, at IT-rådet generelt råder til, at der ikke igangsættes nye IT-projekter over 500 mio. kr., fordi det ikke er til at styre.

Men IT er altså også et generelt problem. Det er sådan, at når vi kommer ud til medlemsmøder, så taler mange altså om problemer med systemerne, ventetider, nedbrud og meget andet.

Der er altså igen noget, som påvirker trivsel.

I begyndelsen af oktober havde vi medlemsmøde i Roskilde, hvor vi selvfølgelig drøftede, hvordan det går på vores fælles arbejdsplads – og ud over et selvfølgelig ønske om flere lønkroner, så var der et udpræget ønske om, at der i skatteforvaltningen kan blive en bedre trivsel – et ønske om, at man behandler

medarbejderne ordentligt. Er det ikke en selvfølge – jo, men vi har altså i forbundet set et enkelt område udskrive advarsler i samme takt, som en P-vagt udskriver P-afgifter.

Lad mig skifte over til et andet emne, som fylder på medlemsmøderne. Der er ingen forståelse hos medlemmerne i relation til bl.a. afskaffelsen af de tre fridage – ja, man forstår det virkelig ikke – jo, man husker godt i 2013, hvor Finansministeriet endnu en gang havde pudset et hold konsulenter på for at finde tid til produktion. Og ja, de faldt selvfølgelig over de tre berømte dage. Nu er det bare sådan, at over 90% af ministerierne har genindført dagene som institutionelle fridage – bare ikke i Skatteministeriet.

Jeg havde meget håbet på, at vi fået genindført fridagene inden kongressen – også på Skatteministeriets område. Jeg havde håbet på, at man i departementet havde lavet sit grundarbejde med at få beregnet, at man i den grad kan værdisætte de tre fridage i forhold til trivselskontoen – tænk, hvor glade medarbejdere man kunne få, tænk hvor attraktiv en arbejdsplads man kunne signalere til de, som overvejer at lade sig rekruttere til Skatteforvaltningen, tænk hvor mange man kunne fastholde, fordi de vil synes, at det er retfærdigt at give mange af de nuværende medarbejdere det, som de havde i næsten 25 år – og nogen længere – og som de ved, at deres kolleger i andre ministerier har – ja tænk på trivslen.

Og så skal man selvfølgelig også tænke på trivslen i ledelsesniveauet. Det nytter jo ikke noget, at der også på dette område er stor udskiftning – nye direktører, der selvfølgelig alle vil sætte et nyt aftryk på det organisatoriske, nye fagdirektører, der kommer med nye impulser, nye underdirektører, der også har nyheder med, nye kontorchefer, som alle har deres egen forestilling, nye funktionsledere, som også bærer nye trends ind – når man kommer fra den private sektor og ja, så har vi endelig også souschefer, som testes på ledelsesniveauet.

Jo, der er nok at se til i ledelsesniveauet – desværre ser vi mest, at advancementsmuligheder til kontorchefniveauet og funktionslederniveauet for halvdelens vedkommende kommer indefra – resten kommer udefra - også til stillinger over kontorchef og funktionsleder – og derfor er det nok også hårdt arbejde at skulle få dem til kende reglerne. I forbundet ser vi det bl.a. i en større strøm af tjenstlige samtaler og præsentationer af afskedigelsesbreve.

Vi har fra organisationernes side forsøgt at stille os til rådighed for onboarding af nye ledere. Vi har gentagne gange sagt, at det kunne være nyttigt, hvis vi fik lidt tid på disse onboardingforløb, så vi kunne fortælle om vores funktion, vores aftaler og fortælle lederne om, hvad de kunne forvente at møde af medarbejdertyper – vi kender jo trods alt vores medlemmer, og de aftaler, som vi repræsenterer. Ja, jeg ved ikke, hvad vi mere skal gøre – men man har vel i ADST eller i FMF, som er Fælles Myndigheds Forum, truffet beslutningen om, at organisationerne ikke har noget at gøre i på ledernes grund – ejendomsrettens ukrænkelighed og så videre...

Men bare for, at det ikke skal skorte på vores villighed, så er forslaget hermed genfremsat.

Når jeg nu har været inde på de mange faktorer, som gør, at vi siger farvel til 1.500 medarbejdere hvert år, så vil jeg gerne lige uddybe, at det jo er ledelsens ansvar at få fastholdt så mange som muligt – alt andet ville være tosset, og værktøjerne til at fastholde er der jo. Jeg har allerede fortalt om de tre fridage, men vi vil også gerne flage for de seniorordninger, som vi organisationer faktisk har betalt for som et resultat af overenskomstforhandlingerne, og som arbejdsgiver altså også har underskrevet.

Vi kan nemlig ikke helt forstå, at vi har skullet så meget igennem vedrørende seniorordningerne. Hvorfor har vi organisationer gang på gang skullet tage emnet op, og det vi blandt andet har konstateret, det er, at der enten i den ene eller den anden styrelse er lavet mærkelige regler for at opnå en aftale på de op til 12 seniordage – vi har virkelig set variationer.

Vi har fx set regler, hvor man kunne opnå 4 dage første år, 8 dage andet år og 12 dage tredje år – denne regel har andre steder været kogt ned til 1 dag første år, 2 dage andet år og så videre. Andre regler med 6 dage første år og eventuelt 12 dage. Seneste nye model er 6 medarbejderbejderbestemte dage eller 12 arbejdgiverbestemte dage – tju hej, hvor det går. Og der har også været problemer med forlængelser.

Vi har forsøgt – hver gang noget nyt er opstået – at tage fat i det, og jeg må konstatere, at det er ikke fordi, at man ikke kender reglerne – aftalen fra aftaleforhandlingerne. ADST gør i al fald, og flere direktører har jo også svaret på, at tildelingen af de op til 12 seniordage beror på en individuel vurdering.

Vi fortsætter selvfølgelig arbejdet med at holde øje med aftalerne – og vi vil bare opfordre ledelsen til at gøre brug af – gerne mere – gøre brug af ordningerne fordi, specielt denne ordning, har et væsentligt fastholdelselement, hvilket nogle personaleledere har opdaget. Ja, og så er der de andre ordninger med at gå ned i tid og bevare pensionen efter den aktuelle beskæftigelsesgrad – uanset at man er gået ned i tid – også et fastholdelselement.

Men fastholdelse er også et område, som bliver meget lettere, hvis man ser på det, som vi kalder belønning – nemlig belønning for, at de erfarne er med til lære nye medarbejdere op. En helt nødvendig ting – oplæringen – men med de mange ansættelser, så er det også et område, som belaster en organisation. Jeg kan i al fald konstatere, at det belaster de mange erfarne medarbejdere.

De gør det gerne, men de siger også til mig, at det kunne være dejligt med en belønning, når de samtidig fortæller, at de nyansatte får en højere løn end dem, som lærer nyansatte op. Belønningen for dem, som lærer op, går lige fra roser og anerkendelse og til kolde kontanter, oprykninger eller hvad der nu er på kontantsiden.

Man skal nemlig tænke over, at der som led i overenskomstforhandlingerne pr. år er afsat 0,5% af rammen til at bruge til løn ud over den lønsum, som er bundet til fast løn i henhold til alle ansatte. Og pengene bruges jo bl.a. til rekrutteringstillæg til nyansatte. Så hvorfor ikke give nogle penge ud som belønning for oplæring. Der vil sikkert være nogen – i fx ADST – som vil sige, at der jo årligt udbetales tillæg, og det er helt rigtigt, men det rækker ikke. Jeg behøver ikke nævne de 3 fridage som en belønning – det har jeg vist været inde på!

Nu har jeg nogle gange nævnt trivsel, og jeg ved godt, at der er trivselsudvalg i styrelserne, og det arbejde, der foregår der skal på ingen måde underkendes. Og jeg vil bare trække et godt eksempel frem fra Motorstyrelsen, hvor man forleden hyldede en medarbejder som årets ildsjæl i Danmarks Sunde Arbejdspladser – godt gået.

Men jeg er bare nødt til at fortælle, hvad medlemmerne fortæller – og her er budskabet altså, at der bør være mere fokus på trivsel. Og hvad er så trivsel, spurgte jeg ind til. Jo, der er blandt andet et behov for fællesskaber – også på tværs i koncernen. Der er stadig et ønske om at holde en aktivitetsdag – det som tidligere var en idrætsdag. Det betyder altså noget.

Generelt er der masser af samarbejde i hverdagen, ja, der er et udstrakt ønske om et godt samarbejde – og det fornemmes klart – både fra organisationernes og fra ledelsens sidste. Samarbejdet er jo også beskrevet i et fælles dokument ved overenskomstforhandlinger, nemlig Samarbejds-cirkulæret.

Vi vil som sagt gerne samarbejde og ledelsen vil det også gerne, men vi er nødt til at sige, at vi somme tider har det svært med måden, hvorpå samarbejde foregår. Vi synes nemlig, at vi involveres for sent – vi synes, at organiseringen fra tid til anden spænder ben for, at vi involveres så tidligt, at vi kan bidrage med input til beslutningsgrundlaget, inden beslutninger tages i FMF – Fælles MyndighedsForum.

Lad mig give et eksempel: Vejledningen til Tillæg '24 modtages med henvisning til, at der kun er små ændringer, og alligevel er der indarbejdet forskellige forhold – altså også forhold, som giver anledning til bemærkninger fra forbundet. Disse forhold skal vi nu formidle på det kommende sættemøde, som er i overmorgen. Der, ville vi gerne, have været med noget tidligere, så vi kunne få afklaret tingene i god tid – og måske kunne det have givet anledning til ændringer – eller lige så godt, så kunne det have givet et hint til ledelsen om, hvor vi står, og måske endda en forståelse for, at vi gerne vil have ført til protokol, at vi har de og de bemærkninger.

Måske er vores forventninger for høje – men vi synes, at de er rimelige.

Vi har som organisation også forventninger til, hvordan sammensætningen af medarbejdergrupperne er i Skatteforvaltningen. Og vores forventninger bunder i, at vi tror på, at tilliden til Skatteministeriet kan genvindes gennem høj faglighed.

Det er både faglighed gennem en grunduddannelse – en grunduddannelse som Professionsbachelor i skat, og faglighed gennem yderligere ekstern uddannelse, nemlig videreuddannelsen Diplom i skat.

Vi synes stadig – som vi altid har gjort – at der er fint plads til den arbejdskraft, som alle tre organisationer i Skatteforvaltningen repræsenterer, nemlig DTS, HK og AC. Vi har bare det indtryk, at det ikke er alle ledere, som egentlig kender de uddannelser, som vi repræsenterer, jævnfør det jeg tidligere sagde om onboarding af specielt nye ledere, hvoraf rigtigt mange kommer udefra – en rekrutteringspolitik, som vi synes, at man skal til at reflektere mere over, ligesom man bør reflektere over, at så mange kommer udefra, når man rekrutterer til lederstillingerne. Der skal være advancementsmuligheder for egne medarbejdere – det kendetegner en god organisation.

En høj faglighed har vi netop beskrevet i den seneste leder i Dansk Told & Skat – og da jeg ikke er sikker på, at man lige er faldet over lederen, så lad mig bare genopfriske lidt af indholdet:

Som beskrevet, så synes vi stadig, at Skatteforvaltningen bør satse mere på faglighed – og dermed siger vi ikke, at man ikke satser på faglighed, men vi mener faktisk, at den faglighed, som vi i Dansk Told & Skatteforbund har, er underrepræsenteret i Skatteforvaltningen.

Og hvorfor synes vi det – jo, de faglige uddannelser, diplom i skat og professionsbachelor i skat er de eneste uddannelser, der bredt favner fagligheden på Skatteforvaltningens opgavefelt.

Vi kan ikke forstå, at Skatteforvaltningen ikke spiller en mere aktiv rolle i kampen for, at flere vælger at søge ind på uddannelsen. Vi møder stadig ledere, som ikke kender uddannelserne – og igen må vi henvise til, at der må være noget galt med onboardingen – eller det formoder vi, for vi kan jo ikke vide det, når vi ikke kender indholdet.

Vi kan også se, at der er en klar tendens til, at det er de kvantitative mål, der er fremherskende, hvorimod vi hører fra medlemmerne, at lederne har fokus på, at sagerne afsluttet frem for at lægge vægten på kvalitet i opgaveløsningen. Ja, vi kan endda se, at der er enkelte styrelser, som går ind for personlige mål – og personlige mål billiger vi ikke.

Det går ud over kvaliteten, og medlemmerne føler, at der er meget fokus på indberetninger, statistik og egenkontrol. Der er sket en markant forskydning i den tid, som man bruger på at kontrollere i forhold til at afslutte og indberette sagerne – ærgerligt, når regeringen nu ellers går mod bureaukrati og registreringsstyre samt politiske prioriteringer – noget som man også kender indenfor politiets opgavefelt.

Og så er vi lidt tilbage på det organisatoriske plan – vi synes nemlig stadig, at der er udfordringer med organisationen er de syv styrelser plus plus. Aktuelt ser vi, at når der er problemer i en styrelse, ja så er det ikke så let at omdisponere medarbejdere med kompetence til områder, hvor man er nødlidende.

Vi synes stadig, at vi ser store stabsfunktioner, støttefunktioner og analysefunktioner – alle organisationer, der skal fødes med input af forskellig art. Nu skal det jo ikke lyde, som om vi fuldstændig er imod disse funktioner, men det skal godt nok nøje overvejes, hvor relevante funktionerne er – produceres der med en overskrift, der hedder nice to know eller need to know – forhåbentlig det sidste.

Og herfra vender jeg til slut tilbage til trivslen, idet der er en klar sammenhæng mellem trivsel og arbejdsmiljø. Det kunne være rart, hvis man vedrørende indretning af lokalerne i Skatteforvaltningen ville se langt mere på aktivitetsbaseret indretning. Men lad mig beskrive vores ønsker.

Vi er klar over, at vi fremadrettet kommer til at arbejde i storrums – one way or another. Men det er netop her, at the one way burde altid være aktivitetsbaseret, forstået på den måde, at man i langt højere grad tager medarbejderne og medarbejdernes opgaver seriøst. Og her er det positivt, det som man har gang i i Aalborg – projektet bliver spændende at følge, og vi har for en gangs skyld været involveret i god tid.

Men ellers, så kunne man med fordel på dette område - langt tidligere end man generelt har gjort – invitere organisationerne ind til en snak. Men invitationen skal være så betids, at vi også er med helt fra start. Gennem de seneste år, så har jeg set flere mail fra byggeområdet, hvor man enten undskylder, at man lige have glemt organisationerne – eller også så var invitationen til at være med, ledsaget af en plan, som ikke stod til at ændre.

Nu peger jeg på Aalborg som et foregangssted, men man behøver ikke at tage længere væk end til Island, hvor man i den nu samlede told- og skatteforvaltning virkelig har leget med det aktivitetsbaserede. En fornøjelse – og en fornøjelse at se den islandske tolddirektør sidde og holde kaffemøde med et par medarbejdere – det er muligt, at de udgjorde staben – vi spurgte ikke! Så ring eller skriv kære ADST – men gør det i tide.

Lad mig dog slå fast: forbundets medlemmer er ikke til storrums – det er en afgørende faktor, at der er kvadratmeter nok. Det kommer man ikke uden om, hvis man vil have et godt miljø. Det er vores holdning, at storrums med flexible seating medfører et koldt og sterilt miljø – selvfølgelig ikke alle steder – hvor der ikke er plads til det personlige præg som billeder af børn, børnebørn, hund mv. Det er nemlig sådan, at hjemfølelsen er ekstrem vigtig i forhold til kroppens stressniveau. Og spørgsmålet er, om bygningerne egner sig til en faktor på 0,7 vedrørende flexible seating.

En anden ting, som også er at finde på denne konto, det er indeklimate. Hvor er det trist at høre, at ventilation er og bliver et stort problem. Hvad skyldes det? Er vores krav til udlejer for dårlige, er vi for nærige, når der bestilles – eller hvad er problemet? Jeg ved det ikke, men jeg ved, at der er medlemmer, som sidder og lider – og det kan vel ikke være hensigtsmæssigt. Det er da godt, at temperaturen nu stiger, selv om jeg allerede har fået at vide, at det jo ikke nytter, at temperaturen starter på 20 og så dropper den ret hurtigt til 18...jo, der er nok at tage fat på, Claus Henrik med følge.

Husk det nu, kære ledelse, det handler om trivsel – og det kan godt være, at I nu vil sige til os: hvis der er problemer, så kom med dem, eller I vil sige: trivselsundersøgelserne viser høj trivsel. Det viser bare, at man altid skal tage fat i problemerne, før de opstår – slut med alt det selvfede og klappen hinanden på skulderen – for det går jo godt. Men det kunne sagtens gå bedre.

Slut fra mig – jeg siger bare – lyt til os – og se så at få genindført de 3 fridage – Skatteministeriets medarbejdere fortjener det lige så meget som i de andre ministerier.

Ja, sådan sluttede denne lille åbningstale. Men kongressen er ikke helt skudt i gang – nu er der nemlig nogen, som gerne vil holde en gæstetale. Den første er faktisk en videohilsen – og det Merete Agergaard, som sender en hilsen. Vær så god til teknikken.