

Strategiproces

for

Dansk Told & Skatteforbund

Kongressen i oktober 2020 vedtog *Strategiprogram for Dansk Told & Skatteforbund 2021 – 2023* med den overordnede strategi for forbundets arbejde i relation til udviklingen af Skatteministeriets styrelser – herunder især de syv styrelser i Skatteforvaltningen.

Strategiprogrammet skal løbende udmøntes i kongresperioden gennem beslutninger i forbundets hovedbestyrelse på baggrund af bl.a. indstillinger fra det nedsatte strategiudvalg, som består af forbundsformand Jørn Rise, næstformand Allan Christensen, kredsformand Anita Illum og chefrådgiver Ole Pedersen.

Startskud med temadebat

På hovedbestyrelsesmødet den 8. december 2020 havde hovedbestyrelsen som opstart en temadrøftelse omkring strategiarbejdet på baggrund af Strategiprogrammet samt debatten på kongressen i oktober.

Under drøftelsen kom der en række udsagn og emner ”på tavlen”, hvor hovedbudskaberne her er søgt struktureret. Rækkefølgen er ikke udtryk for en prioritering.

Om overordnede principper for arbejdet i Skatteforvaltningen:

- Frivillighed ved opstart af nye centre.
- Ordentlighed – vi vil, at medlemmerne behandles ordentligt.
- Respekt for det enkelte menneskes situation og behov.

Om medlemmernes arbejdsvilkår:

- De seneste år har været præget af indskrænkninger – bl.a. omkring fridage, sociale foranstaltninger og muligheder for individuelle løsninger for den enkelte med f.eks. HAP.
- Forskelligheder mellem de enkelte styrelser.
- Generel anvendelse af storrumskontorer uden mere nuanceret tilgang ud fra enhedens arbejdsopgaver og ønsker – tilgangen bør være mere behovsorienteret.
- Mere frivillighed omkring HAP og distancearbejdspladser.

Om centrale fokuspunkter:

- Behov for kompetenceudvikling – såvel generelt som individuelt – med fokus på de skattefaglige kompetencer.
- Behov for at der arbejdes på tværs i Skatteforvaltningen så silotænkning undgås.

Om ønsker til ledelsen:

- Vis respekt for den enkelte medarbejder – på alle ledelsesniveauer.
- Udvis rummelighed og vilje til socialt ansvar.
- Behov for gensidig tillid.
- Involvering af personaleorganisationerne inden beslutninger træffes.
- Giv ærlige svar.

Om Dansk Told & Skatteforbunds interne forhold:

- Behov for deling af viden på tværs og udnyttelse af hinandens viden.
- Behov for prioritering af indsats og ressourcer.
- Behov for at arbejde strategisk – såvel ud fra medlemmernes behov som ud fra mere forbundspolitiske hensyn – og med en klar adresse for indsatsen på de forskellige områder.
- Behov for tæt kontakt til medlemmerne.
- Behov for redefinering af forbundets selvforståelse ud fra, at DTS medlemsmæssigt ikke længere er den dominerende personaleorganisation.
- Behov for strategi for samarbejde med de øvrige personaleorganisationer – såvel centralt som lokalt.
- Behov for fastlæggelse af ”hvem gør hvad”, så der både kan arbejdes på tværs og i dybden.

Forsøg på et signalement

Temadebatten satte rammerne for et signalement af:

- Hvor Dansk Told & Skatteforbund står i dag i relation til det strategiske arbejde.
- Hvad forbundet ønsker omkring muligheden for at varetage medlemmernes interesser.
- Hvor forbundet i særlig grad er udfordret.

Her står vi

Dansk Told & Skatteforbund har – på alle niveauer – lagt vægt på en tæt kontakt til medlemmerne og en struktur, som bygger på, at der er nærhed.

Denne nærhed til medlemmerne giver en styrke og en legitimitet i arbejdet, fordi ønsket om at bistå og hjælpe medlemmer og være deres talerør er tæt bundet op til den gensidige kontakt mellem medlemmer og tillidsrepræsentanter på alle niveauer.

Samtidig har Dansk Told & Skatteforbund i modsætning til de store personaleorganisationer som f.eks. Djøf og HK, der dækker brede ansættelsesområder, den fordel, at forbundet i store dele af arbejdet kan koncentrere fokus på forholdene i Skatteministeriet/Skatteforvaltningen.

Det giver mulighed for fagligt fokus – og bl.a. for en mere vedkommende og målrettet medlemsinformation.

Historisk set har forbundets medlemmer bestridt opgaver på alle fagområder i Skatteforvaltningen – og i stillinger fra top til bund. Det har givet en viden og en bredde i måden at anskue tingene på – på tværs af opgavemæssige eller strukturelle opdelinger.

Alt sammen styrker, som det er vigtigt at bære videre i arbejdet med varetagelse af medlemmernes interesser og med udgangspunkt i deres behov.

Det ønsker vi

Dansk Told & Skatteforbund ønsker at være en troværdig og ærlig med- og modspiller til ledelsen på de forskellige niveauer i arbejdet med at skabe de bedste vilkår for medlemmerne.

Midlerne kan være forskellige, men målet om at gøre Skatteforvaltningen til en god og attraktiv arbejdsplads med medarbejdere, som besidder en høj grad af skattefaglighed, burde være det samme.

Den brede skattefaglige viden og erfaring om hele Skatteforvaltningens arbejdsområde, der er akkumuleret blandt Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer, bør komme udviklingen af Skatteforvaltningen til gavn, og derfor ønsker forbundet at blive lyttet til som medlemmernes talerør – også i fasen inden ledelsen træffer beslutning, så det ikke alene bliver en efterfølgende orientering.

For at sikre legitimiteten som medlemmernes talerør, er det derfor også vigtigt, at Dansk Told & Skatteforbund bevarer nærheden til medlemmerne og møder dem der, hvor de er, så der ikke etablerer barrierer for kommunikation og videndeling mellem medlemmer og tillidsrepræsentanter på alle niveauer eller tillidsrepræsentanterne imellem.

Medlemmerne skal altid vide, hvor de har forbundet – men det er også nødvendigt, at forbundet ved, hvor medlemmerne er – f.eks. geografisk og kompetencemæssigt – så denne viden kan anvendes som baggrund for den nødvendige prioritering af indsatsen.

Her er vi udfordret

Dansk Told & Skatteforbund har i de seneste år gennemgået en medlemsudvikling, hvor der har været langt større afgang af medlemmer til bl.a. pension, end der har været tilgang af nye medlemmer som f.eks. nye med diplom i skat.

Forbundet har ganske vist fået overenskomstdækningen af de kommende professionsbachelorere i skat, men her vil der først komme en medlemstilgang af ordinære medlemmer fra 2022 og frem.

Medlemsnedgangen udfordrer ikke alene gennem et pres på kontingentbasen med afledte behov for prioriteringer af forbundets indsats – det er ikke muligt at løfte alle opgaver med de begrænsede

ressourcer – men det giver også forbundet et andet udgangspunkt i samspillet med de øvrige personaleorganisationer og dermed også ved dialog og forhandlinger med ledelsen.

Generelt er Dansk Told & Skatteforbund samtidig udfordret af, at en stor andel af nye ledere og medarbejdere med ekstern baggrund ikke i tilstrækkeligt omfang er bekendte med, bevidste om eller respekterer forbundets medlemsområde – herunder den kultur og de stærke skattefaglige kompetencer, som medlemmerne bredt besidder.

Det har bl.a. givet sig til udtryk på rekrutteringsområdet, hvor forbundets dækningsområde har været overset f.eks. ved stillingsopslag – men også gennem nogle af de nye eksterne ledere og kollegers fejlagtige forståelse af Skatteforvaltningen som en ”typisk” statslig arbejdsplads båret af medarbejdere med Djøf- og HK-baggrund.

Dansk Told & Skatteforbund har siden etableringen af SKAT i 2005 været vedholdende i budskaberne omkring behovet for tilførsel af flere ressourcer til løsning af opgaverne. Med den politiske aftale om styrkelse af skattekontrollen er denne mærkesag om ikke opfyldt så dog i hvert fald ”sat på hold”.

Fokus er derfor gradvist drejet over på, om den nødvendige skattefaglighed er til rådighed i Skatteforvaltningen – bl.a. ved de rekrutteringer, der gennemføres og ved, at der etableres en egentlig skattefaglig rekrutteringsvej gennem uddannelsen professionsbachelor i skat.

Dette forbundspolitiske ben i strategien er fortsat vigtigt – hvordan vi sikrer forbundets fortsatte plads som en central aktør i forbindelse med debatten om Skatteforvaltningen bl.a. gennem kontinuerlig medlemstilgang – men det er samtidig af stor betydning, at strategien også har et andet ben, hvor nuværende medlemmer i højere grad kan se sig selv i relation til arbejdet med udviklingen af nære forhold på deres arbejdsplads.

Næste skridt

Målet med dette papir er at sætte rammen for det videre arbejde med forbundets strategiproces og dermed danne det procesmæssige grundlag for det videre arbejde med planlægning og udmøntning af de forskellige elementer i strategiprogrammet.

I løbet af kongresperioden skal hovedbestyrelsen derfor successivt arbejde med – og beslutte – aktiviteter, der omsætter strategiprogrammets elementer til konkret handling gennem eksekvering af strategiinitiativer.

Forslag og oplæg til strategiinitiativer kan komme fra såvel forbundets udvalg, fra TR-fora, fra kredse og fra sekretariatet – men alle forslag går igennem det nedsatte strukturudvalg, som står for prioritering af strategiinitiativerne og endelig forberedelse forud for behandlingen i hovedbestyrelsen.

Alle forslag til strategiinitiativer skal – ud over en nærmere beskrivelse af initiativet – indeholde følgende elementer:

- Hvem, der er ansvarlig for initiativet.

- Plan for processen – herunder hvornår initiativet skal være afsluttet eller, hvornår det skal evalueres med henblik på evt. ajourføring og videreførelse.
- Beskrivelse af initiativets opgaver og ansvar for de enkelte kategorier af tillidsrepræsentanter jfr. forbundets Proces- og rollebeskrivelser for den interne kommunikation.

Strategiinitiativerne behandles løbende i hovedbestyrelsen. Herunder kan der besluttes igangsættelse af nye initiativer såvel som der gives en aktuel status på igangsatte initiativer.

Som et led i grundlaget for det videre arbejde med strategiinitiativer er det også strategiudvalgets opfattelse, at hovedbestyrelsen umiddelbart bør beslutte følgende initiativer, der kan være med til at sikre forankringen af initiativerne i medlemmernes situation og arbejdsforhold:

- En nærmere kortlægning af ressourcer, opgaver, kompetencer og særlige udfordringer ved den enkelte adresser i Skatteforvaltningen – bl.a. i dialog med valgenhedsformanden. For hver adresse kan der på den baggrund udarbejdes et ”faktaark”, som tillidsrepræsentanterne har adgang til via TR-login på forbundets hjemmeside.
- Fastlæggelse af plan for medlemsmøder af kortere varighed via Teams, hvor forbundsformanden og næstformanden kan komme i dialog med medlemmerne ved valgenhederne omkring aktuelle spørgsmål.
- Fastlæggelse af plan for månedlige møder via Teams med dialog og erfaringsudveksling mellem tillidsrepræsentanterne og sekretariatet – kan efter emne og behov afholdes opdelt på TR-fora eller fælles for alle tillidsrepræsentanter.