

## **Valgenhed Østbanegade m.v.**

### **BERETNING for perioden 5. marts 2020 til 24. marts 2022**

#### **Indledning**

Ja, så skal vi til det igen. Og jeg tilstår, at meget af indledningen er genbrug fra 2020, men meget af det passer endnu.

Endnu en periode, endnu et år er gået, ja, faktisk er der gået 2 år siden sidste ordinære generalforsamling i 2020, og jeg skal nu i gang med at aflægge beretning på bestyrelsens vegne for 19. gang i min tid som formand.

Og som jeg allerede gav udtryk for under velkomsten, så glæder jeg mig. Og det gør jeg hvert år.

Måske ikke så meget over indholdet, men mere over det at være sammen med jer. Det er så dejligt og hyggeligt at være sammen med nogen, man har relationer til og med, og det har jeg med jer.

Det er også dejligt at stifte nye bekendtskaber, og det er der rig lejlighed til i disse år. Det vælter jo nærmest ind ad dørene med nye medarbejdere.

Mange unge og håbefulde, ganske som vi selv var engang for længe siden.

Men vi har set "den virkelige verden". Vi har set illusioner bryde. Men. Vi har også haft mange gode år. Lige indtil liberalismen for alvor ramte vores kære arbejdsplads.

Og de nye unge håbefulde har ikke så mange illusioner, der kan bryde. De kender kun virkeligheden, som den ser ud. Og det er måske godt for dem.

Men Skatteforvaltningen vil ikke i fremtiden opleve faglighed og loyalitet, som det vi står for. Der vil ikke være mange af de nye, der bliver i væsenet 10 år eller mere, mens mange af os for længst har haft 25-års jubilæum og adskillige har haft 40 år eller er på vej dertil.

Nå, men sådan kan man jo filosofere over livet og dets mærkværdigheder, men vi må hellere komme "ud over stepperne", så vi kan få noget at spise og sammen få hygget os.

Det er jo trods alt også vigtigt.

Lad os begynde med at se på bestyrelsens sammensætning.

I det sidste års tid har det været Tina C. Olsen, der har taget sig af medlemmerne i Departementet, Ulla Kær Andersen og jeg selv, der har passet medlemmerne i Lyngby og på Frederiksberg.

Og det er så os, der på bedste vis servicere de 74 medlemmer, der er tilbage på de 3 adresser.

Og så har vi 14 kolleger, der fysisk er på adresser i det jyske, og selvfølgelig de 10 medlemmer fra forbundet. Men i forbundet har man sin egen TR.

Ja, vi er ikke mange, men til gengæld nogle af Skatteforvaltningens dygtigste og mest loyale medarbejdere. Det er i hvert fald min klare overbevisning, og det husker jeg tit at fortælle ledelsen. Og de siger mig ikke imod, så der må være noget om snakken.

Selvom vi er blevet færre, har vi som TR nok at se til, men vi kan alle li' det, og vi er stolte og ydmyge over jeres tillid til os. Vi forsøger altid at løse de problemstillinger, der opstår. Og – håber jeg – i langt de fleste tilfælde til alles tilfredshed.

Og husk. I er altid velkomne til at kontakte os. Vi er der – næsten – altid.

Og så må vi hellere få taget hul på selve beretningen, og bestyrelsen har besluttet at vi fortsætter med forholdsvis korte indlæg – ligesom vi har gjort de seneste år – og så håbe på en god og konstruktiv debat undervejs, så vi sammen får skabt en fornuftig og fyldestgørende beretning.

Lad os klø på.

## **Corona og hybrid arbejdsform – GF22**

Der er allerede sagt og skrevet meget om Covid19, og det fortsætter formentlig nogen tid endnu.

Men måske kan vi om nogle år se tilbage på 2020, 2021 og dele af 2022, med et: "Nå ja, det var dengang vi levede et meget anderledes liv. Vi så knapt vore familier og venner, i hvert fald kun med afstand og afsprætning både før, under og efter, og vores arbejdsliv blev forandret for altid".

"Vores arbejdsliv forandret for altid".

På nær enkelte "samfundskritiske" opgaver, hvor næsten alle er mødt ind som sædvanlig, har vi været hjemsendt i flere omgange.

Og det har vi lært meget af.

Der var tid til fordybelse, der var ingen spildtid i forhold til transport til og fra arbejde, ingen influenza eller kraftige forkølelser, medmindre man da lige blev ramt af Covid19, og det er der jo trods alt en hel del der har oplevet.

Og den mulighed for at arbejde hjemmefra i et passende omfang, er der rigtig mange, der gerne vil fortsætte med. Og det tror jeg ikke er umuligt.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen udstak sidst på året fire hovedprincipper, som skulle danne udgangspunkt for hjemmearbejde på statslige arbejdspladser.

Fokus på opgaven, muligheden for hjemmearbejde er en ledelsesbeslutning, tænk langsigtet og skab en attraktiv arbejdsplads.

UFST' direktion er enig i de overordnede principper og knytter dertil yderligere fokus på, at opgaven selvfølgelig kan ændre sig over tid, hvilket kan betyde, at man det ene øjeblik kan løse opgaven på distancen, og det næste er det nødvendigt at møde ind.

Som udgangspunkt sker opgaveløsningen ved fysisk fremmøde, og når det ikke kan lade sig gøre, skal det bero på frivillighed.

Der er plads til forskellighed, hvilket betyder, at de rammer, der er tilgængelige for mig, ikke nødvendigvis fungerer for en anden.

Så jeg er meget sikker på, at vi i UFST vil bruge muligheden for at arbejde hjemmefra som et element i at tiltrække arbejdskraft og skabe en attraktiv arbejdsplads.

Og når dertil skal lægges det faktum, at der simpelthen ikke er plads til, at alle møder ind samtidig, ja, så skal der selvfølgelig være alternativer.

Og hvis nogen af jer støder på problemer i forhold til at kunne arbejde hjemmefra, så hører Ulla og jeg gerne om det.

Og lige det med pladsmanglen.

Jeg ved, at Bygningsstyrelsen, ADST og UFST stadig leder efter en lokation, der kan løse pladsproblemerne på længere sigt. Der har været tale om, at det ville være mest optimalt hvis der kunne findes en lokation af en størrelse, der gør at man kunne fraflytte Nybrovej og så have OHV og den nye lokation i stedet for at få en tredje lokation.

Jeg har også peget på en helt anden mulighed.

Hvis man kunne sætte hjemmearbejdet på skinner så alle var tilfredse, altså både ledelsen, KC og medarbejderen, så kunne man måske nøjes med de lokaliteter vi har i dag.

Jeg oplever, når jeg en sjælden gang bevæger mig rundt på OHV og Nybrovej, at der er mange, som i rigtig mange tomme pladser.

Men til syvende og sidst er det selvfølgelig en ledelsesbeslutning om det ene eller andet, men jeg er meget overbevist om, at hjemmearbejde – i et eller andet omfang – er kommet for at blive.

Alt andet ville da også være fuldstændigt uansvarligt, både af hensyn til den enkeltes behov og set ud fra det store samfundsperspektiv med besparelse på CO2 regnskabet.

## **Souschefer i Skatteforvaltningen og UFST.**

Om det er Fælles Myndighedsfora, ADST, CHL, Gud den almægtige eller en vis herre med horn i panden – der har skabt muligheden for anvendelsen af souschefer, skal jeg ikke gisne om. Men uanset, hvem der er ophavsmand, synes jeg, det er skidt.

Og hvorfor synes jeg så det, ja, det vil jeg gerne forsøge at forklare.

Jeg har stor respekt for de fleste ledere og de arbejdsopgaver, de pålægges, og der er ingen tvivl om, at alle er interesseret i at bringe ledelsesspændet ned på et acceptabelt niveau, så det passer bedre med opgaveporteføljen.

Og for at gøre det, er det min klare mening, at man – som leder – læner sig op ad en eller flere chefkonsulenter ift. faglig sparring. Det er det, som en chefkonsulent også kan bruges til.

Eller også forsøger man via Skatteministeriet og Medarbejder og Kompetencestyrelsen at få yderligere en FL eller KC-stilling til søjlen eller kontoret.

Og når man ikke lykkedes med det, er det ikke alene fordi man er tilbageholdende med numrene, men det er også – efter min opfattelse – fordi argumentationen ikke er god nok.

Og når man så ikke kan få flere stillinger, ja, så må man finde på noget andet.

Og den store åbenbaring er souschefer. Og vel og mærke med personaleansvar.

Personaleansvar!

Rollen som souschef er ikke engang noget, man skal søge, for det er ikke en stilling, der bliver opslået. Nej, det er noget, som den enkelte kontorchef og "kandidat" bliver enige om i mindelighed. Dog skal direktionen godkende, men jeg har endnu ikke hørt om nogen, der har fået afslag.

Og der, hvor jeg for alvor bliver utryg, er ikke, når man overdrager faglig styring til en souschef, nej, det er, når man også uddelegerer PULS til souschefen.

En souschef er en "almindelig" medarbejder, og han/hun skal afholde PULS med sin kontorchef og tildeles evt. tillæg på lige fod med øvrige medarbejdere i kontoret.

Og selvsamme souschef skal så afgøre om de medarbejdere, som han/hun har personaleansvar for, skal have tillæg eller ej.

Jeg siger bare. Man skal passe gevaldigt på, at der ikke opstår interessekonflikter, for det vil kun være til skade for kontoret og ikke bidrage til en styrkelse, tværtimod.

Og selvom forholdet i dag mellem medarbejder og kontorchef er mere afslappet end for en generation siden, så er der altså forskel på, hvem som fordeler opgaverne, og hvem der udfører dem.

Og hvor hører souschefen så til henne? Jeg tror, at mange vil opleve, at de ikke er rigtige ledere og heller ikke almindelige medarbejdere. Og hvad er de så? Midt mellem. Det er ikke en let position at agere i.

Først blev der som en forsøgsordning i maj 2021 udpeget 13 souschefer i UFST, og det tal bliver snart til 30, for det nuværende behov er opgjort til yderligere 17. Ordningen skal evalueres efter 1 år.

Jeg har, i alle de fora, hvor jeg færdes, forsøgt at forhindre, at souschefen også skal afholde PULS, men jeg taler for døve øren. Både AC og HK synes, som ledelsen, at man som souschef med personaleansvar skal have hele pakken. Altså også PULS.

Jeg ved ikke, om man allerede vil gøre det ved disse PULS samtaler, der nu næsten er færdige, eller om man først for alvor vil gøre det til næste års PULS.

Men uanset hvad, jeg synes og siger, så er souschefer øjensynligt kommet for at blive.

## **UFST – Organisations-(ændringer)**

Jeg skrev og sagde i beretningen fra 2007:

"Et begreb, som allerede er blevet en del af fremtiden og hverdagen, er det faktum, at vi som organisation lever i en konstant foranderlig proces. I gamle dage var organisationsforandringer noget, som blev forberedt grundigt og gennemført over en længere periode. I dag forberedes og gennemføres forandringer i et tempo, som kan tage pusten fra de fleste. Forandringer er blevet en del af vores hverdag og vil også i fremtiden komme til at fylde meget."

Og et par år forinden havde tidligere skatteminister Kristian Jensen sagt, at vi skulle vænne os til forandringer. Slut med det trygge og velkendte. I stedet skulle vi indstille os på at forandringer var kommet for at blive.

Og det fik han jo ret i.

Og vi havde jo prøvet det før. Da Told og Skat fusionerede tilbage i de glade 90'ere og så igen i 2005, da vi – personale- og opgavemæssigt – fik en saltvandsindsprøjtning fra de tidligere kommunale.

Undskyld på forhånd, hvis jeg med den bemærkning er kommet til at træde nogen over tæerne. Det var ikke tilsigtet.

Men alt det er jo historie nu. Ja, selv det jeg kommer til at sige i resten af beretningen, er jo historie i det øjeblik, det er sagt.

Men UFST og UFST' organisering.

Det kan der jo skrives en hel beretning om alene.

Bare se på vores størrelse.

Der er mange af os, der kan huske tilbage, da IT ophørte som en selvstændig enhed og blev en del af Økonomi under Karsten Juncher den 1. april 2016.

Og i selvsamme år, nærmere i december måned, genopstod IT som en selvstændig enhed.

Det var dengang, at Jesper Rønnow Simonsen blev erstattet af Merete Agergaard, og Karsten Juncher af Anders Holbøl.

Og Anders syntes ikke at Økonomi og IT skulle ligge under samme ressortområde, og derfor genopstod IT i en selvstændig enhed under ledelse af Claus Middelboe Andersen.

Og se, hvad vi så er blevet til i dag.

En kolos – en gigantisk kolos.

En Udviklings- og forenklingsstyrelse med godt 1800 årsværk og et ukendt antal konsulenter.

1 direktør, 6 fagdirektører, 17 underdirektører og ikke mindre end 86 funktionsledere og kontorchefer.

Det kan man da kalde forandring, der vil noget.

Da UFST blev etableret, var det med Andreas Berggreen ved roret og efter hans død, overtog Niels Gotfredsen – der kom fra en direktørstilling i Moderniseringsstyrelsen – i oktober 2020.

Og som vi alle ved, så skal en ny direktør sætte sit aftryk på organisationen. Det har vi jo alle erfaret masser af gange. Og Gotfredsen er ingen undtagelse.

Jeg har ikke tal på de justeringer, der har været i UFST indtil den store forkromede organisationsændring trådte i kraft den 1. november 2021. En organisationsændring, der først for alvor trådte i kraft 1. januar 2022.

Hovedformålet med organisationsændringen var fremadrettet at skabe en struktur, som orienterer sig mere mod de øvrige styrelser, så hver styrelse har en entydig indgang til UFST, og der bliver et mere entydigt ansvar for leverancer.

Men alligevel har vi allerede her knapt to måneder inde i den nye organisation set adskillige små justeringer og udflytninger af opgaver og medarbejdere til andre styrelser. Og jeg vil ikke udelukke, at der kan komme flere hen ad vejen. Det er kun ganske få DTS medlemmer, der har været berørt.

På et eller andet tidspunkt finder vi vel en form for ro, så arbejdet kan passes. Men sikre kan vi aldrig være.

For forandringer er kommet for at blive.

### **Kompetencer, udvikling og "Nyt blod"**

Selvom vi er mange, der har nået en vis alder, hvor vi egentlig hviler godt i os selv med den erfaring og kompetenceballast, vi trods alt besidder, er man aldrig for gammel og sat til at lære nyt.

Og jeg bliver bare nødt til at understrege vigtigheden af, at man til alle tider er opdateret med sine kompetencer, og derfor er det vigtigt, at man ved PULS samtalen også kigger frem og får aftalt en udviklingsplan, der kan være med til at sikre din udvikling.

Både til gavn for dig, men også til gavn for forretningen.

Det kan være afgørende for din udvikling, og din fremtid i UFST, at du er villig til at påtage dig nye opgaver, selvfølgelig med behørig oplæring.

Kun med en udviklingsplan kan du være sikker på, at du løbende får den udvikling, der gør, at du også arbejdsmæssigt er attraktiv fremadrettet.

En hel uddannelse er måske lige i overkanten for de fleste, men vær åben overfor diverse kurser, der kan være med til at sikre dig den nødvendige kompetenceudvikling.

Det er måske muligt at finde inspiration i det nye "Karriereunivers", som UFST netop har lanceret, og som er tilgængeligt på vores intranet forside.

Men at det ikke er alle, der er interesseret i nye opgaver og udviklingsplan, mig selv inkl., er jo også i orden. Her giver det måske mere mening til PULS samtalen at tale om en udviklingsplan frem for udvikling.

Og at vi er en uddøende race, er vist ingen hemmelighed, og det er måske endda endnu mere tydeligt i UFST end andre styrelser. I UFST er vi nu kun 90 DTS'ere ud af 1800 medarbejdere.

Men, der er hjælp på vej. Ikke nødvendigvis til UFST, men så til et par andre styrelser.

For de første hold professionsbachelorere i skat er netop dimitteret fra København og Haderslev, og de første er allerede begyndt på job i forskellige styrelser i Skatteforvaltningen.

Det er mere end 20 år siden, at vi – DTS – begyndte arbejdet på, igen at få en uddannelse med vægten lagt på faglighed.

Og selvfølgelig var tanken, at de, der blev færdige og ansat i Skatteforvaltningen, kom til at høre under vores overenskomst.

Og takket være en fantastisk målrettet indsats fra forbundet, er det i dag et faktum. Og det, selvom der undervejs har skullet kæmpes nogle kampe om organisationstilhørsforhold.

Så lidt nyt blod bliver det til, og hvem ved, måske der også kommer tilgang fra andre personalegrupper – primært fra HK – der tager en fuld diplom i skat, og som dermed kvalificere sig til at blive DTS'er.

Men "de gode gamle dage", hvor medarbejderne fra DTS var i klart overtal, og hvor akademikere var et meget sjældent syn, er desværre forbi for altid.

Og det samme, tror jeg desværre, er også titlen som "verdens bedste skatteforvaltning", og hvor tilliden blandt borgerne var helt i top.

Det er desværre nu kun en illusion, og der kommer til at gå mange år (hvis nogensinde) før den tillid igen når de samme højder.

### **Ny løn – eller?**

Jeg skal på forhånd beklage, hvis I er trætte af at høre mig tale om dette emne. Jeg kan fortælle, at jeg også er godt træt af at tale om det, men jeg bliver nødt til det. Det er en af mine kæpheste.

Sorry.

Der er ingen tvivl om, at da DTS tilbage i 2004 stemte ja, med lidt over 70 % - til ny løn, ja, så var forventningerne store.

For det første fik alle tjenestemandsansatte DTS'ere to yderligere pensionstrin i forhold til, hvad man havde i forvejen - dog ikke højere end til skalatrin 48.

Og hvis man senere hen fik en stilling i en højere lønramme, og dermed en udnævnelse, ja, så fulgte der yderligere et pensionsskalatrin med.

Og derefter kunne man ikke stige mere i direkte tjenestemandspension.

Yderligere udnævnelser og varige tillæg herefter blev honoreret med 18% indsat på en PFA-pensionsopsparing.

Og der er mange, der gennem årene har fået varige tillæg og udnævnelser. Og hurra for det.

Det er jo, hvad det er, men jeg tænker mere på de generelle lønstigninger, som er blevet aftalt ved overenskomstforhandlingerne over tid.

De skulle jo gerne give os alle noget. Og det har de da også gjort, men ikke med så meget, som de kunne have gjort.

Jeg har ved alle tidligere beretninger, helt tilbage fra 2005, fortalt om, hvordan de opnåede resultater på de generelle aftalte lønstigninger, langsomt men sikkert er blevet mindre end det, der blev aftalt ved forhandlingerne.

Og hvorfor lave om på en god tradition.

Lad mig begynde med det negative, og det er virkelig negativt, og det skyldes alene reguleringsordningen.

Det er den ordning, der skal sikre ensartet lønudvikling mellem den statslige sektor contra den private sektor.

Hvis den private sektors lønstigninger over et år er højere end lønudviklingen i den offentlige sektor, ja, så bliver reguleringsordningen positiv med 80 % af forskellen.

Og hvis det er omvendt, bliver reguleringsordningen negativ med 80 % af forskellen.

Tilbage til det negative.

Mine beregninger viser, at siden OK 2005 og frem til og med OK 2018 har vi – på grund af reguleringsordningen – mistet lønstigninger over årene på i alt 7,3 %.

7,3 %. Det er rigtigt mange penge.

Det mildner mig ikke, at man nu – for en gangs skyld – oplever, at udmøntningen pr. 1. april i år bliver 0,59 % højere end det aftalte ved OK 2021.

Så den 1. april 2022 bliver vores løn opjusteret med i alt 1,78 %.

Men overordnet set er jeg ikke imponeret. Jeg føler mig bestjålet.

Jeg ved, at vi tidligere har talt om, om reguleringsordningen er en god ting eller ej, og jeg er sikker på, at vi også – i forbunds regi – kommer til at tale mere om den. Og sikkert også i CO 10.

Jeg tror, det er en god ide med den Lønstrukturkomite, som blev nedsat efter sygeplejerskernes strejke i foråret 2021, og som skal kigge nærmere på lønudviklingen i den offentlige sektor.

Komiteen har lovet at komme med en rapport senest ved udgangen af 2022.

Om rapporten får nogen betydning for os, ja, det må fremtiden vise.

Men snakken om reguleringsordningen, og det arbejde, som Lønstrukturkomiteen skal igennem, har umiddelbart ikke noget med hinanden at gøre. Og dog. Tingene hænger jo sammen på en eller anden måde. Vi får se, når vi hører fra komiteen.

## **Seniorordninger i Skatteforvaltningen og i UFST.**

Der er nu hele tre seniorordninger, som kan komme os til gode.

Der er dog et alderskrav knyttet til alle tre ordninger.

Hvis du er fyldt 60, og du selv og din leder synes, det er en god ide, kan du gå på nedsat tid og få den fulde pensionsindbetaling. Det er ikke mange, der benytter den ordning i UFST.

Hvis du er fyldt 62, og du selv og din leder synes, det er en god ide, kan du få 12 årlige fridage foruden de fridage, du har i forvejen. Og her tænkes på 25 årlige feriedage og 5 årlige særlig feriefridage, foruden de 6 fridage man kan optjene over året, hvis man er på ATN ordning.

Og så er der kommet en ny seniorordning, der stammer fra seneste overenskomstforhandling. Eneste krav for denne ordning er, at du er fyldt 62 år. Hvis det er tilfældet, optjener du fra den 1. januar 2022, eller fra det år, du fylder 62, "seniorbonus" som andrager 0,8% af lønnen pr. måned. Det vil fremgå at din lønseddel.

Det optjente beløb, når året er gået, kan konverteres til enten ekstra indbetaling til din pension eller veksles til 2 fridage til afholdelse på et tidspunkt det efterfølgende kalenderår.

Modsat de gamle ordninger er denne ordning for alle, som er 62 år eller mere.



Jeg regner med, at man i oktober måned skal vælge, om det skal være til pension eller fridage.

De gamle ordninger er til revision, og det skyldes alene DTS' ønske om at se på ordlyden. Vi vil gerne have at ordet "kritisk kompetence" erstattes med en bredere formulering hvor ordet kritisk ikke indgår.

Man har på højeste niveau diskuteret, om formuleringen skulle ændres til noget mere tidssvarende, og det lader til, at man er landet på denne formulering:

*"En senior-ordning kan etableres, når ansættelsesmyndigheden vurderer, at det vil være muligt og hensigtsmæssigt".*

Som erstatter den gamle formulering:

*"Har du kritiske kompetencer, og er du fyldt 60 år/62 år, kan du få en seniorordning, hvis ledelsen godkender det"*

Det er måske en lille opblødning, men jeg synes jo det burde være ordninger, som blev tilbudt alle og ikke kun til dem, som ledelsen skønner.

Og specielt når vi taler trivsel, attraktiv arbejdsplads og work life balance, og når man så samtidig hører regeringen, der klart siger, at man skal fastholde og tilgodese seniorerne, så er det for mig uforståeligt, at det ikke er et tilbud til alle, der opfylder alderskriteriet.

Men omvendt. Der er så meget, jeg ikke forstår.

Til sidst vil jeg gerne om emnet gentage, hvad jeg tidligere har sagt. Hvis der er nogen i UFST, der nægtes en seniorordning, vil jeg meget gerne høre om det.

## **Afrunding**

Som jeg allerede sidste år gjorde opmærksom på, så bliver tillægsforhandlingerne i år de sidste for mit vedkommende. Jeg vil naturligvis, sammen med Ulla, forsøge at skaffe de bedste resultater ved forhandlingsbordet.

Mange af jer har afleveret selvevalueringsskemaer fyldt med gode argumenter.

Hvis der skulle sidde en enkelt, der endnu ikke har afleveret et skema, ja, så er det desværre for sent.

Vi alle har jo en udløbsdato for vort arbejdsliv.

Mange af jer skal være på arbejdsmarkedet længe endnu, mens andre, inklusiv mig selv, er ved at nå mållinjen.

Men når vi forlader Skatteforvaltningen, er der jo en god mulighed for at fortsætte i en forening for seniorer.

Nemlig Seniorforeningen under DTS, hvor Marianne S. Nielsen som formandinde slår sin folder. Og det er, uden sammenligning, den forening med det største medlemsunderlag og modsat forbundet, er her kun fremgang at spore.

Og det er jo her, vi alle lander på et eller andet tidspunkt.

Hvis I vil vide mere om Seniorforeningen, er Marianne klar til en snak i løbet af aftenen. Og jeg kan godt love, at hun er en af de sidste, der forlader os i aften.

Det var så, hvad bestyrelsen havde valgt at bringe i årets beretning, og der er sikkert nogle forhold, som I synes manglede. Men så er det jo godt, at der er mulighed for at stille spørgsmål.

Med disse ord afslutter jeg for nu og overlader beretningen til forsamlingens debat og forhåbentlige godkendelse.

Tak for jeres tid.