



Chefkredsen

Mundtlig beretning

Generalforsamling

21. april 2023



Chefkredsen

Indledning

Kære alle

Så er vi her igen. Endnu engang velkommen til Generalforsamling i Middelfart. Vejret er så fantastisk, så mon ikke vi kan nyde lidt koldt senere udenfor.

Sidste år startede vi som vanligt med frokost og derefter en rigtig god snak om rekruttering, fastholdelse og karriereveje. Et område som dengang og fortsat er højaktuel for os alle. Uagtet vi næsten er i mål med den ressourcemæssige udvidelse af koncernen, så er der stadig i alle styrelser et stort arbejde med rekruttering grundet den naturlige afgang.

I år gik indlægget på "Kulturbæreren slaget for at skabe den gode arbejdsplads".

Chefkredsens ordinære medlemstal er på 166 – en tilbagegang på 7 i forhold til sidste år.

Udover de ordinære medlemmer har vi 12 ekstraordinære medlemmer. 1 mere end sidste år.



Chefkredsen

Efter generalforsamlingen 2022 konstituerede bestyrelsen sig med Ole Bjerne Sørensen som næstformand, Dorrit Larsen som kasserer og Eva Sørensen som sekretær.

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Pligten til at møde ind kontra retten til at arbejde hjemme
- Lidt om ledelse i koncernen
- APV, MTU og LE
- Løn, tillæg og OK24
- Og så diverse siden sidst – småt som stort

Pligten til at møde ind kontra retten til at arbejde hjemme

Citat vores næstformand Ole Bjerne Sørensen. "Du har ingen ret til at arbejde hjemmefra – men du har en pligt til at møde på dit arbejde".

Og det er jo så sandt som det er sagt. På chefkredsens medlemsmøde i det vestlige Danmark var et af hovedemnerne netop "HAP".



Chefkredsen

Der var en rigtig god debat herom. Vi drøftede bl.a. alle de dilemmaer vi som arbejdsgiver og personaleleder møder hver dag. Ønsket om HAP er meget forskelligt og i den grad meget individuelt. Og ønsket om HAP er hos nogle stort – ja ligefrem et krav for at vi er en attraktiv arbejdsplads.

Men det må ikke betyde at vi går på kompromis med de øvrige elementer, der er nødvendige for at få det hele til at gå op i en helhed. Det er en balance mellem følgende:

- Opgavens samlede løsning
- Den sociale og faglige sammenhængskraft i enheden
- Hensynet til workbalance for den enkelte medarbejder

3 vigtige elementer som skal balanceres individuelt. Men hensynet til den enkelte må ikke ske på bekostning af kollektivet.

God ledelse skal favne disse elementer i en travl hverdag. Vi skal sikre, at der også er fokus på dem der "Hap'er". Ude af øje ude af sind er et konstant fareelement i et kontor med stor udbredelse af "HAP".

Det at mødes fysisk på en adresse kan bare noget i relationen mellem mennesker.



Chefkredsen

Lidt om ledelse i koncernen

Så sætter vi fokus på os selv. Vi starter med lidt tal. Koncernen har gennem de sidste år været under en konstant opbygning. Og helt naturligt er antallet af personaleledere i LR 36 og 37 selvfølgelig fulgt med i takt med flere og flere kontorer. På bordene ligger der opgørelser modtaget fra ADST. De er desværre ikke opdateret med tal frem til i dag. Men Chefkredsen har udvidet med aktuelle tal nederst på den ene slide.

Som I kan se, er der en overvægt af intern rekruttering på funktionsledere og kontorchefer.

Suppleret med Chefkredsens tal for februar 2022 - februar 2023

	Ekstern ansættelse					Intern ansættelse				
	36	37	38	39	40	36	37	38	39	40
Lønramme										
Koncernen - Antal rekrutteringer	19	18	11	2	2	30	31	3	0	0
I alt	52					64				
Fordeling	45%					55%				



Chefkredsen

Det er vores opfattelse, at der fortsat er en fin fordeling mellem ekstern og intern rekruttering om end den er lidt skæv på toppen.

Ved udgangen af 2021 var vi 626 personaleledere. I dag er vi 345 i LR 36 og 289 i LR 37. Det giver en total på 634 personaleledere.

Mon ikke lederaspirantforløbet bidrager hertil. I maj måned har vi 7 afsluttede hold. Hold 8 er i proces med indmelding og hold 9 starter til oktober. Med 24 medarbejdere på hvert hold bidrager forløbet med 216 potentielle ledere til intern rekruttering. Ledere som i forvejen har et godt kendskab til koncernen og en faglig ballast at tage med ind i den nye rolle som ledere. Jeg har sagt det før. Chefkredsen er begejstret for forløbet. Og vi har kvitteret overfor ADST, at antallet af forløb er steget i 2022 og 2023. Et ønske som jeg har fremført flere gange på mine møder med ADST.

Det seneste tiltag på området er "Leadership pipeline til underdirektørrollen". Et område som er i sin spæde start og forventes opstartet medio 2023. Målgruppen er funktionsledere og kontorchefer med potentiale til en kommende underdirektør. ADST forventer et forløb med 10-15 deltagere.



Chefkredsen

Igen kan jeg sige at Chefkredsen finder tiltaget yderst interessant og vi vil følge det de kommende år. Vi kan derfor kun håbe på, at det giver en bedre intern rekruttering til underdirektørrollen. Helhed og faglighed er også vigtigt på posten som underdirektør. Input udefra er vigtig, men det er også på denne post vigtigt, at der er en god balance mellem intern og ekstern rekruttering. Vi så gerne, at der blev ansat flere underdirektører med intern baggrund. Hermed sikrer vi bedre en god faglig kontinuitet.

Og så kan vi ikke snakke ledelse uden også at nævne souschefbegrebet. Vi anerkender, at der flere steder er et alt for stort lederspænd. Og ja det kan da godt løses med souschefer. Det har vi såmænd ikke noget imod. Det skal bare implementeres ordentlig og ikke som nu, hvor souscheferne er hverken eller.

- I daglig tale er deres titel souschef; men det begreb eksisterer ikke så deres stillingsbetegnelse er chefkonsulent eller lign.
- De må gerne holde 1:1 og PULS.
- Men de må ikke indgå aftaler om kompetenceudvikling.
- Og de må heller ikke få adgang til "Den digitale udviklingsplatform" (for den er forbeholdt ledere er svaret fra juristerne i ADST). Der er dog ændringer på vej på dette område.



Chefkredsen

- Og i lufthavnen i Billund går en souschef rundt med 2 striber på uniformen. Som udadtil signalerer, at souschefen har en lederstilling.

Chefkredsen synes det er noget rod, at indføre sådan noget halvt. Gør det ordentligt og erkend, at det er et ekstra ledelseslag.

Sidste år nævnte jeg, at vi i mit fagdomæne havde indført mødefri zoner og forkortede møder. Det har nu breddet sig til flere fagdomæner i UFST. Der er fortsat mange holdninger hertil. Mange chefer er fortsat imod det. Det var jeg også til en start; men jeg må indrømme, at jeg har taget det til mig. Det giver tid til ledelse – det giver bedre tid til at møde mine medarbejdere og drøfte aktuelle ting. Men det er også svært, for hvis det skal virke ordentligt, så skal de mødefri bånd ligge på samme tidspunkt i hele organisationen. Og der kommer uenighederne så igen for alvor til udtryk.

APV, MTU og LE

Ved sidste generalforsamling var fristen for besvarelse netop overstået, og vi ventede kun på rapporterne.



Chefkredsen

Helt overordnet kunne flere direktører næsten ikke få armene ned efter de havde læst de første dele af rapporterne. Men det er også på mange områder fine tal.

På stort set alle temaer er der fremdrift. Og på tværs i koncernen ser det også fint ud.

”Min leder er alt i alt en god leder” ligger på 4,5 – 4,6. Det kan vi være godt tilfredse med. Stort set alle spørgsmål i Lederevalueringen ligger på 4 og derover. Det er ganske flot.

Men der er også malurt i bægeret. Flere medarbejdere og ledere oplever stadig arbejdsrelateret stress i en grad, som der skal gøres noget ved. På det seneste har UFST modtaget et påbud fra arbejdstilsynet pga. en alt for høj tilbagemelding på stress fra en række interviewede personaleledere. Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende. Og UFST arbejder på en række tiltag på området.

Spørgerækken var også udvidet en del i forhold til tidligere. Særligt på området med mobning, chikane, uønsket seksuel adfærd og krænkelser.



Chefkredsen

Vi har en nultolerance i Koncernen. Derfor kan gennemsnit (%) ikke bruges, men i stedet de enkelte antal svar. Chefkredsen opfordrer alle medarbejdere (inkl. ledere) om at drøfte det i kontorerne. Det er vigtigt, at medarbejdere og ledere, som føler sig mobbet/chikaneret/krænket får talt herom - ikke nødvendigvis på et gruppemøde - men som minimum til en leder, en AMR eller tillidsrepræsentant. Men vi skal også som ledere hele tiden være opmærksomme på hvad der foregår omkring os. Og vi må ikke være bange for at gribe ind.

Det vigtigste er, at der bliver taget hånd om de enkelte situationer.

At nogle svarer, at problemet IKKE er løst, kræver også refleksion og en opfordring til at drøfte det i koncernen, således vi bliver gode til at håndtere sådanne sager.

Løn, tillæg og OK24

Tillæg til ledere og medarbejdere er i fuld gang. Vi har endnu ikke det samlede resultat for koncernen. Forud for samtalerne modtog I en mail, som indeholdt Chefkredsens summariske opgørelse af tillæg for 2022. Opgørelsen indeholdt laveste, højeste og gennemsnitlig tillæg til funktionsledere og kontorchefer.



Chefkredsen

Baggrunden var, at vi modtog et par henvendelser, hvori personaleledere meldte, at det var svært at vurdere, hvor man selv lå i tildelingen i forhold til øvrige lederkollegaer. Med den summariske opgørelse, mener bestyrelsen, at I har fået information, således I bedre kan se jeres egne tillæg i forhold til øvrige. Men som det er med medarbejderne kan tillæg ikke stå alene. Det er den samlede aflønning, der i den sidste ende er afgørende.

OK23 på det private område kan vel siges at være tilfredsstillende med pæne stigninger isoleret set. Men der har også været en større inflation den sidste tid, som har betydet en nedgang i reallønnen.

OK24 på det offentlige område står for døren. Og DTS har startet drøftelserne både i hovedbestyrelsen og i kredsene om hvilke krav der skal fremsættes til CO10.

Hvad betyder det for os?

Bestyrelsen anser flg. 3 som vigtige punkter for os som ledere.

- Sikring af reallønnen.
- Nogle funktionsleders grundløn er mindre end chefkonsulenters grundløn. Det skal som udgangspunkt ikke



Chefkredsen

være sådan. Chefkredsen har bedt DTS tage problemstillingen med i krav til OK24. F.eks. ved at funktionsleders grundløn starter, hvor chefkonsulenters grundløn slutter.

- Gradvis mulighed for seniordage. Muligheden kunne starte tidligere og optrappes til 12 dage fra det fyldte 62 år.

Bestyrelsen opfordrer jer til at drøfte med jeres kollegaer hvad der er af ønsker/krav til OK24. Tænk over det og meld det ind til os. Vi udsender snarest en mail herom.

Og så diverse siden sidst – stort og småt

- Det kan ikke være rigtigt, at det skal være så koldt på nogle arbejdspladser.
- Vi ser desværre personalesager mod en personaleleder, som startes på baggrund af en mindre god lederevaluering eller periodevis dårlig trivselsmåling.
- Der går ofte mange måneder før ledergodkendte udlæg refunderes. Det er stærkt utilfredsstillende, at medarbejdere skal agere bank for Koncernen.
- Beløbet på kr 139 til refusion af udgifter til mad og drikke er urimelig. Og forværret grundet de stigende priser til en række fødevarer.
- Flere styrelser arbejder aktivt på en "rokeringsordning" som et element i karriereudvikling og fastholdelse. Fine tiltag som vi støtter op om – Vi skal bare huske, at det oftest går ud over produktionen.



Chefkredsen

- Rekruttering kan fortsat være en stor udfordring. Og fastholdelse kræver fortsat en stor indsats af os som arbejdsplads. Det er dyrt at miste kompetencer og dyrt at oplære nye.
- Året er nu 2023. Det sidste år med etablering af nye skattecentre i Skattestyrelsen. Der etableres efter sommerferien 2 i byerne Svendborg og Frederikshavn.
- De 1.000 ekstra medarbejdere til kontrol vil stille et politisk krav om øgede kontrolresultater. Det er bekymrende, at ressourcerne bruges til en række administrative områder og ikke til egentlig kontrol.
- Med den kommende Finanslov og situationen i Ukraine må vi sande, at politisk lyst til investering i SKAT er forstummet – forhåbentlig kun for en stund. For vi er pisket til at forsætte moderniseringen af de mange gamle IT-systemer. Hvis ikke går det grueligt galt på et tidspunkt.
- Desværre måtte vi aflyse vores medlemsmøde i øst på grund af for få tilmeldte. Vi prøver igen i 2023.

Afslutning

Jeg vil her benytte lejligheden til at sige tusind tak til alle i bestyrelsen for jeres indsats.

Jeg vil også sige en stor tak til 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.



Chefkredsen

Også en stor tak til vores afgangede revisor Poul Tackmann. Tak for din indsats gennem mange år.

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