

Så er der igen gået et år og vi skal afholde repræsentantskabsmøde i Kreds II, Syd. Tak til Haderslev som vil lægge lokaler til. Og jeg håber at alle vil være med til at hygge sig med den gode mad bagefter.

Hvis vi lige hurtigt skal se tilbage til hvordan vi sluttede beretningen sidste år – kan jeg lige nævne, at tankerne om det år, der har været - var:

- At vi løbende kan følge skatteforvaltningens flytninger af medlemmer i forbindelse med etablering af nye centre
  - Og det kan jeg sige, at vi har. TR er med til indretningen af de nye lokaler – og indtil videre kan vi kun kvittere for, at der har været frivillighed ved flytning til nye centre. Det er vi taknemmelige for.  
I 2020 blev Fredericia etableret og her er Tine valgt som TR  
I 2021 blev Esbjerg etableret og de har fået deres egen valgenhed. Her er Hetty valgt som TR.  
I løbet af 2022 bliver Ringe etableret  
Og i 2023 får Svendborg en adresse mere
- At der kommer mere gang i uddannelserne – både diplom og master i skat
  - Vi er så heldige, at vi fået medlemstilgang af kollager, som har haft lyst til at læse en fuld diplom. Bare i vores område, har vi fået 18 nye medlemmer siden sidste repræsentantskabsmøde. Tak til alle dem, der fortsætter med at ajourføre sig fagligt og uddannelsesmæssigt.
  - Samtidig kan vi fortælle, at i 2022 har de første afsluttet Professionsbachelor i Skat har afsluttet de første årgange – og der er blevet ansat 24 rundt om i Skatteforvaltningen, Spillemyndigheden og Skatteankestyrelsen.
  -
- At vi får en flok nye medarbejdere, der besidder skattefaglige kompetencer for at mindske ressourcer til oplæring fra bunden
  - Vi har i mange år sukket efter flere kollegaer – og med den nye kontrolpakke, er det besluttet at der skal ansættes 1000 nye medarbejdere over en periode på fire år. Der er fuld fart på rundt omkring, men vi må også erkende at det går så stærkt, at det kræver enorme ressourcer blandt andet hos vores medlemmer.

Jeg vil nu starte med dette års beretning, som omhandler perioden fra sidste repræsentantskabsmøde – oktober 2021 til nu september 2022.

## - **Corona**

Har vi glemt corona – nej, naturligvis ikke, men vi taler heldigvis ikke så meget om det mere, men vi slap ikke for det i det sidste års tid. Sidst på året 2021, blev der indført krav om coronapas og ledernes kontrol heraf.

Dog ikke med helt de samme restriktioner, som der har været i starten af pandemien. I starten af året, blev status på corona ændret til ikke at være en samfundskritisk sygdom, hvilket betød at vi ikke var underlagt så restriktive retningslinjer som tidligere. Vi har dog hele vejen igennem fulgt sundhedsmyndighedernes anbefalinger. Gad vide om vi nogensinde kommer helt af med den virus?

Vi har lært noget af corona – nemlig det at arbejde hjemme. Det er næsten blevet en fast del for rigtig mange. Vi skal også huske på, at der stadig er mange, der gerne vil møde ind på arbejde og se sine kollegaer. Det at arbejde hjemme, har givet nogle andre dilemmaer – nemlig hvordan bevarer man det sociale i enhederne, også med stor tilgang af nye kollegaer. Vi i DTS håber, at det håndteres godt rundt omkring. Det er fortsat DTS' holdning, at hjemmearbejdet skal drøftes med sin funktionsleder og vi beder om fleksibilitet, individualitet og frivillighed.

### - **Fremtidens arbejdsplads / hybrid arbejdsplads**

Tiden efter at alle restriktioner blev ophævet betød samtidig, at vi igen skulle til at vænne os til at være mere på arbejdspladsen. En situation der var og er udfordrende for mange.

Arbejdet på hjemmekontoret har gjort, at nogle er blevet mere følsomme for den støj og uro på kontorerne. Og det er bekvemt at spare køreturen til arbejdspladsen. Det har betydet ændrede hverdage ude omkring og "work life balance".

Hen over efteråret 2021 ventede vi alle på den rapport, der skulle give retningslinjerne for at arbejde hjemme i fremtiden – men den lod sig vente på. Alle var spændte på, hvad man havde lært af corona og at arbejde hjemme – og hvor meget ville man tillade i skatteforvaltningen. Rapporten omhandlede i sin korthed fire principper:

- Fokus på opgaven
- Hjemmearbejde er en ledelsesbeslutning
- Tænk langsigtet
- Skab en attraktiv arbejdsplads

Der er ingen tvivl om, at det at arbejde hjemme blev drøftet i stor stil. Men når det så er sagt, skal vi også have fokus på kulturen på arbejdspladsen og hvordan vi skal pleje den i fremtiden. Med så mange nye kollegaer hele tiden, er det også vigtigt med fremmøde på arbejdspladsen – en god og fornuftig kombination, vil alle nok ønske.

DTS har hele tiden meldt ud, at vi håber på fleksibilitet, individualitet og frivillighed omkring brugen af hjemmearbejde – og vi var derfor godt tilfredse med, at rapporten ikke indeholdt skærpede retningslinjer og at man fra Skatteforvaltningen, SPIL og Skatteankestyrelsen lagde op til drøftelse med funktionsleder/kontorchefen.

### Fremtidens arbejdsplads

Tilbage i december måned, blev det begrebet fremtidens arbejdsplads, der kom på dagsordenen i HSU Skatteforvaltningen. Hvad kan der ligge i fremtidens arbejdsplads. Hybrid arbejdsplads,

muligheden for at arbejde flexibelt. Nu hvor fixtiden er afskaffet for flere år siden, kan det give mulighed for, hvis arbejdsopgaven naturligvis kan tilpasses det, at arbejde forskudt på døgnnet eller hvordan det nu passer ind i familielivet.

Mange nye medarbejder forlanger ligefrem at arbejde hjemme er en mulighed, ellers vil de vælge os fra. Vi må bare erkende, at det virtuelle arbejde er kommet for at blive – vi skal bare have fundet det fornuftige leje.

### - **PULS, kompetenceudvikling og nye medlemmer**

Dansk Told og Skatteforbund vil altid have fokus på uddannelse. Det er vigtigt at vores medlemmer bevarer deres markedsværdi både i relation til egen styrelse, men også hvis man på sigt ønsker at flytte til en anden styrelse. Det har vi jo set igennem de sidste år, fordi man har nedlagt skattecentre og nu igen begynder at etablere nye centre. Det giver pludselig nye muligheder for flere, hvis man er kørt surt i opgaverne eller hvis afstand har en betydning, og der pludselig kommer et skattecenter inden for en fornuftig radius.

I gamle dage havde vi den interne fuldmægtiguddannelse. I dag har vi professionsbachelor i skat, som ligner uddannelsen rigtig meget. En SU-berettiget uddannelse med 3,5 år med en kombination af skole og praktik. Første hold er udklækket og 24 fra 2018-holdet er allerede blevet ansat i Skatteforvaltningen, SPIL og Skatteankestyrelsen og vi har set flere nærmest er blevet headhuntet efter at have vist sit værd i praktikperioden eller måske endda i studiejobs under skatteministeriet.

Udover at færdige PB'ere i skat bliver medlemmer i DTS, bliver dem der er færdige med en diplom i skat også omfattet af DTS' overenskomstområde. Vi ser frem til at byde velkommen til dem, for vi må også erkende, at der stadig er en stor flok af vores medlemmer, der går på pension, så vi ønsker også en tilgang af medlemmer og ikke kun afgang. Det går heldigvis i den rigtige retning.

Men det er ikke for kun at have fokus på medlemstilgang – det er i øvrigt også det vigtige budskab om at holde jeres kompetencer ved lige med uddannelse. Ta' det relevante uddannelse og hold jer ajour på jeres område. Det skaber også markedsværdi. Vi kan se med etablering af de nye skattecentre som led i kontrolpakken i Skattestyrelsen – vores medlemmer er stadig attraktive i organisationen, men vi skal ikke hvile på laurbærrene. De nye HK og AC, der kommer ind, har også store forventninger til arbejdspladsen og vi har også set i den sidste tid, at en stor del af dem, der kommer ind, er det modne personale med års erfaringer fra andre jobs. Vi er i skarp konkurrence til dem – og DTS er ikke længere den største organisation. Derfor er det stadig vigtigt at tage al relevant efteruddannelse – måske ikke kun målrettet sin egen styrelse, men som helhed. Også noget, der støttes op af kompetenceaftalen, som netop siger, at der både skal være job- og karriereudvikling. Har man lyst til at prøve ledervejen, så er det også en mulighed at søge på lederudvikling (læs mere [her](#)). Det er noget, som I skal bringe med til jeres PULS med jeres leder.

Det vigtigste er dog fagligheden – og igennem et formaliseret uddannelsesforløb. Med så mange nye medarbejdere, der kommer ind i vores organisation, er uddannelse vigtigt, for at sikre et fagligt bredt grundlag, som man ikke alene kan opnå ved sidemandsoplæring.

Vi glæder os til, at der kommer flere ud i vores organisation. Har I lyst, kan I læse mere om uddannelsen på [www.professionsbacheloriskat.dk](http://www.professionsbacheloriskat.dk) og her ligger der blandt nogle videoer fra nogle studerende, som fortæller om uddannelsen og hvorfor de har valgt den vej.

### - **Kontroletape III**

Med emnet om kontroletaperne, vælger jeg et fokus på de nye centre i vores område. Nu har vi tidligere fået etableret Fredericia, Esbjerg i vores område. I kontroletape III åbnes der nye skattecentre i Ringe og Slagelse. Svendborg venter til næste år i kontroletape IV sammen med Frederikshavn. Derudover har man jo etableret Frederikssund, Viborg – og Frederikshavn er på vej.

Sidste år nævnte vi i beretningen kontroletape II. Vi nævnte, at Esbjerg var etableret, men på TR-fronten var der endnu ikke fundet en tillidsrepræsentant og Kim tog sig af både Ribe og Esbjerg. Den 10. februar 2022 blev der afholdt stiftende valgmøde og Valgenhed Esbjerg blev officiel og her har vi fået Hetty Møller til at tage sig af vores medlemmer.

Nu vil jeg komme lidt ind på etape III. I vores område påvirkes vi en del af disse flytninger – til Ringe flyttes medarbejdere fra Odense og der kommer nye til. Slagelse tager også nogle Odense-folk med. Når vi etablerer et nyt skattecenter betyder det også en ny valgenhed i DTS. Lige nu varetages medlemmernes interesse af både Bjarne Andersen og Stine Palmelund fra Odense. En egentlig etablering af de nye centre kan ske når de er faldet på plads og har fundet en tillidsrepræsentant – eller når alle valgenheder skal foretage valg i første kvartal.

Vi har en tillidsrepræsentant med i lokalitetsudvalget de nye steder – og er med til at sikre processen og indretningen af de nye centre sker fornuftigt. Vi må også sande, at ledelsen har lyttet til vores ønsker – eller også har ledelsen haft samme ønske som os – at flytning af medarbejdere til de nye centre sker af frivillighedens vej.

Man har ikke brugt værktøjskassen som man har gjort i forbindelse med fra 1 til 7 styrelser – men der er intet til hinder for at høre om der er muligheder. I april måned 2022 fik vi besked om at værktøjskassen var genindført i Person – men på de andre områder, var økonomien ikke med. Det har dog været DTS' holdning, at man skulle prøve sine ønsker af uanset at ledelsen ikke havde meldt ud, at de ikke havde en værktøjskasse. Hvis der var behov for tillæg eller andre tiltag, var det et forsøg værd. Vi ved ikke, hvordan det blev håndteret rundt omkring.

I Ringe bliver opgaverne Særlig Kontrol inden for hvidvask og momssvig og der etableret en A-skatteenhed med de medarbejdere fra Store Selskaber 05 i Odense. De resterende selskabsskattemedarbejdere bliver i Odense. En Erhvervsenhed fra Odense flytter ligeledes til Ringe.

Generelt har bemandingen af de nye skattecentre været præget af mange flytninger fra eksisterende skattecentre, for hovedpartens vedkommende, fra nærmiljøet. Det giver god mening, da man jo ikke kan opbygge nye centre udelukkende med nye medarbejdere.

Vi har stor opmærksomhed på status af kontrolpakken. Formålet var at få ansat 1.000 yderligere medarbejdere til skattekontrol – om kontrollen reelt er blevet styrket med de 1.000 årsværk. Vi har haft store drøftelser af, hvad der ligger i kontrol – og om vi kan være sikre på, at der ansættes 1.000 yderligere – udover naturlig afgang. Vi oplever rundt omkring af HR og stabe stiger i stor stil – men vi vil gerne have vished for at de 1.000 ekstra medarbejdere i skattestyrelsen kommer til at indgå i produktionen og ikke i stabsfunktioner. Flere kontroller afleder også flere straffesager, så det er naturligt, at vi også sikre at de øges i medarbejderstaben. DTS har på flere HSU møder i skatteforvaltningen gjort opmærksom på vores interesse og forventer en afrapportering på et tidspunkt.

### - Finanslov '22

Et bredt politisk forlig, besluttede at afsætte 11 mia. kroner til Skatteministeriets økonomiske ramme i 2022, som skal bruges på styrket skattekontrol, men også til at skabe ro og stabilitet om de samlede rammer for skattevæsenet i flere år fremover. Vi følger løbende den økonomiske del på SU-/HSU-møder.

### - Seniorordninger / seniorbonus

Vi har fortsat stor fokus på de seniorordninger, der laves i Skatteforvaltningen. Tilbage i januar 2022 var der første møde om at få ændret teksten i serviceboksen fra kritiske kompetencer til en tekst som svarer mere til den statslige rammeaftale, hvoraf det fremgår *”en seniorordning kan etableres, når ansættelsesmyndigheden vurderer, at det vil være muligt og hensigtsmæssigt”*. Vi er klar over, at den stadig kan tolkes, som man ønsker det rundt omkring, men den åbner trods alt op for, at man ikke skal have kritiske kompetencer for at få en ordning.

Vi har endnu engang på HSU Skatteforvaltningen bedt om en samlet oversigt over de antal givne seniorordninger i de forskellige styrelser. Vi fik tidligere fået et overblik, men da vi ønsker at følge det tæt, har vi bedt om en opdateret liste.

Vi ved, at der vil blive kigget ind i konceptet, men der er stadig ikke ændret noget i serviceboksen. Det betyder, at der fremgår af teksten, at man skal have kritiske kompetencer, for at kunne få en seniorordning. Det har vi forfulgt – og rundt omkring haft dialoger med direktører og U-direktører, for netop at fremme seniorordninger.

Det skulle gerne hænge sammen med OK-aftalen fra 2021, hvor man direkte skriver ***”med baggrund i en stigende levealder og de heraf afledte udsigter til længere arbejdsliv er de centrale parter enige om fokus på at styrke fokus på seniorindsatsen med sigt på udvikling og fastholdelse af seniorer”***.

### Seniorbonus

I overenskomsten 2021 blev der også indført en seniorbonus for medarbejdere fyldt 62 år, netop for at sikre at bevare medarbejderne længere på arbejdspladsen. En årlig bonus på 0,8% af sin sædvanlige løn, som udbetales én gang årligt, eller kan konverteres til 2 seniordage.



Der har været en del diskussion og fortolkning af aftalen – og også derfor der ikke er meldt noget ud endnu – for MEDST (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) mente at man først skulle have optjene dagene, men hvor CO10 ikke mener, det fremgik af forhandlingerne. Hvis man ønsker dem udbetalt, skal der gives besked i oktober 2022 – det er jo lige rundt om hjørnet, og i skrivende stund mener jeg stadig ikke, der er meldt noget ud.

### - Tillæg 2022

Den årlige tilbagevendende begivenhed som jeg tænker de fleste medlemmer ser frem til. Er der tillæg til en i år.

Igen i år fik vi op til 1% i varige tillæg og op til 2% i engangstillæg. Langt hen ad vejen, har der været gode forhandlinger og vi kan tillade os at være godt tilfredse.

Vi må også indrømme, at der i år var lidt bump på vejen. Flere af jer har mærket det på egen krop. Forhandlingerne i Vurderingsstyrelsen blev løftet til centralforhandling, da der ikke kunne opnås enighed.

Vi har påpeget flere steder, at vores medlemmer er dem, der bærer fagligheden – vi er den faglige rygrad. Heldigvis har tillægsforhandlingerne også båret præg af det flere steder, hvilket vi er godt tilfredse med. Vi kan ikke sige andet end, at forhandlerne går en ihærdig indsats for at honorere medlemmerne med et tillæg, men det kræver også, at I har været med til at gøre forarbejdet og sætte jeres navn i spil – enten til et varigt eller engangstillæg. Og i nogle tilfælde endda begge dele.

### - ISS

Jeg må også indrømme, at vi gennem det sidste år har brugt en del af vores møder, både her i kredsbestyrelsen men også i hovedbestyrelsen, med at snakke om ISS-problemer. Det er lige fra manglende ISS-personale, manglende "postfunktion" i huset, manglende pasning af udenomsarealer og sidste min ikke mindst kantinedrift flere steder.

Vi har sendt bemærkninger med Jørn Rise til møde med ADST. Vi skal bare fortsat opfordre til, at I får meldt sagerne i bygningsportalen, når der er noget, der ikke fungerer.

### - APV/MTU

Så har det været tid til en APV/MTU igen – det sker hvert tredje år. Der var en samlet svarprocent på 91,3 hvilket er rigtig flot. Og det er vigtigt, at man ytrer sig og her er muligheden for at gøre det anonymt. Resultatet blev offentliggjort i maj 2022 og der var fremgang at spore mange steder i forhold til besvarelsen i 2019, men der er stadig plads til forbedringer.

Der er arbejdet med den rundt omkring og DTS' arbejdsmiljøudvalg har også gennemarbejdet de overordnede besvarelser. Arbejdsmiljøudvalget har valgt at have fokus på emnerne:

- Engagement
- Arbejdsrelateret sygefravær/stress
- Personalomsætning

- Områderne inden for nul-tolerance (mobning, chikane, diskrimination, uønsket seksuel opmærksomhed, krænkende omgangstone og vold)

Det har også været drøftet i de forskellige enheder, men fra i år, har det ikke været obligatorisk at lave handleplaner, hvis man ikke selv har ønsket det. Kun på det fysiske, som er underlagt arbejdsmiljølovgivningen. Vi håber dog, at det bliver taget alvorlig rundt omkring og at der bliver arbejdet ned i det.

Vi har haft fokus på mobning, chikane og krænkelser. Da der er en nultolerance i vores organisation, er det skræmmende at der flere steder er indberettet et antal hændelser – endda internt i vores egen organisation. Vi kan jo sige, at de tilfælde hvor der kommer fra en skatteyder, skyldner eller hvad vi kalder vores ”kunder”, så er vi ikke herre over deres reaktion, men vi kan have fokus på, at der bliver snakket om det med sin leder, i enheden eller med sine kollegaer. Der skal laves en handleplan på det og håber at det løser sig. Det er i hvert fald vigtigt at få snakket om det – og at der er opbakning fra ledelsen, når man har disse oplevelser.

Vi oplever også i hverdagen, at respekten for det offentlige er faldende og nogle er direkte ligeglade med, hvordan de taler til vores kollegaer. Det har betydet at vi på vores kredsseminar her i september, netop har haft emnet mental robusthed oppe som et tema. Vi har behov for at få en snak om, hvordan vi håndterer borgere, rådgiver og/eller skyldnere. Har man været ude for en dårlig oplevelse, er der – ligesom ved krænkende adfærd – vigtigt at få snakket om det. Vi vil naturligvis også her slå et slag for Personalerådgivningen. Vi hører endda i dagligdagen, at flere slet ikke kender til eksistensen af personalerådgivningen. Vi håber, at I som mangeårige medlemmer, er klar over, at vi har en Personalerådgivning tilknyttet, som ikke kræver godkendelse fra lederen og som henvender sig til de medarbejdere, der har behov for hjælp i en eller anden udstrækning. Det er anonymt og ledelsen bliver ikke inddraget, men her kan man få en snak og nogle redskaber til, hvordan man kan arbejde med de dilemmaer.

### - **Dronningens fortjenstmedalje**

Vi er en af de organisationer i Skatteforvaltningen, der har medlemmer der har både 25 års, 40 års og sågar 50-års jubilæum. Vi glæder os over hver gang at kunne ønske vores medlemmer tillykke og vi håber, at de får markeret dagen.

Vi har haft en forespørgsel omkring fortjenstmedaljen – og vi har kunnet konstatere, at man ikke kan indstilles til fortjenstmedaljen, hvis man har en løn svarende til lønramme 36 som chefkonsulent. Jeg ved at for nogen, er det afgørende, så tænk på det, når I skal udnævnes, hvis I går med en drøm om at skulle over at takke kongehuset for medaljen.

### - **Mange nye kollegaer / arbejdspress**

Flere steder i organisationen møder vi konstant tilgange af nye kollegaer. Vi har i mange år råbt om at få flere ressourcer til skatteforvaltningen. Vi er derfor glade for den brede politiske aftale om at styrke skatteforvaltningen og genopretning af tilliden til skatteforvaltningen.

Jeg kan samtidig se af mine bemærkninger fra hovedbestyrelsesmøderne, at vi flere gange har fremhævet, at den strøm af nye medarbejdere – og med den hastighed, er vores medlemmer ved



at være tyndslidte. Oplæring kræver meget – og vi oplever også flere steder, at man, selvom man står for oplæring, ikke får nedskrevet sine måltal.

DTS har hele tiden arbejdet for, at der ikke skal være individuelle måltal, men at man løfter i flok og kan have enhedsmaal. Når vi oplever at der flere steder er individuelle måltal bliver vi nødt til at drøfte det med ledelsen på enten uformelle eller formelle møder med underdirektøren. Det går ud over trivslen, når man går med individuelle måltal – og det har vi oplevet nogle steder. Vi er ikke imod måltal – vi forventer blot at det klares i enheder eller projekter, således at enkelte ikke udstilles i forhold til både fejl men også produktion. Og husk på! – det er ikke vores ansvar, at vi når målene. Det er ledelsens ansvar at prioritere opgaverne og stå på mål får disse valg.

Oplæring har også været et parameter, som DTS har spillet ind de fleste steder, for vi mener netop at vores medlemmer, som har en faglig rygrad og på den måde skal belønnes med tillæg.

Udover at vi får mange nye kollegaer hele tiden – så oplever vi også flere steder i organisationen, et stort arbejdspress på grund af stigende mandtal, sagspukler og krav fra samfundet, som gør at der hele tiden er ok at rive i – og vi oplever, at vi brandslukker fordi vi er for få medarbejdere og der er mange opgaver forskellige steder.

Det er vigtigt, at vi står sammen – og får en god snak med sin funktionsleder, hvis det hele er ved at blive for meget. Vi skal ikke ende med at gå ned med stress eller få andet sygefravær, som er arbejdsrelateret. Hjælp med at holde øje med hinanden.

### - **Lønpolitisk udvalg**

I december valgte man i hovedbestyrelsen at nedsætte et lønpolitisk udvalg, der skal se på lønninger i det offentlige, drøftelser om et fremtidige lønsystem i staten og gøre forberedende handlinger i forhold til næste overenskomstforhandling i 2024. Det lønpolitiske udvalg har afholdt en del møder, hvor man har drøftet fordele og ulemper ved den nuværende ny løn – men også, hvad man bør se ind i for at kunne matche fremtidens lønninger.

### **Lige en tur rundt om de enkelte styrelser**

#### **GÆLDSSTYRELSEN**

Siden sidst – har man opnået et bredt politisk flertal for en nye gældsreform, som skal sikre nedbringelse af danskernes gæld til det offentlige:

- Flere skal afdrag på deres gæld (styrket lønindeholdelse)
- Rimelige vilkår for skyldnere (nedsættelse af tillæg til inddrivelsesrenten)
- Udsatte skyldnere skal hjælpes (øget eftergivelse og styrket gældsrådgivning)
- Langsigtet plan for effektiv opkrævning og gældsinddrivelse i skattevæsenet (sammenspil mellem skattestyrelsen og gældsstyrelsen)

Nu pågår der arbejde med at få det implementeret i ny lovgivning og i systemerne.





Vi sagde farvel til direktør Lars Nordahl med udgangen af april 2022 og pr. 1. oktober tiltræder den nye direktør for Gældsstyrelsen Anne-Sofie Jensen, som kommer fra Rigsarkivet. Jeg har hørt en joke om, at når hun kommer fra Rigsarkivet, må hun have gode erfaringer med arkivering – og mon hun kan hjælpe med at få ”arkiveret” vores udfordringer med gamle fordringer, der ikke er inddrivelsesparate.

## VURDERINGSSTYRELSEN

Pr. 1. september 2021 skete der justeringer i organisationen. Ejendomscentret under Skattestyrelsen overgik til Vurderingsstyrelsen. For kredsens vedkommende var det medarbejderne i Svendborg, der var et hus for Skattestyrelsen, men pludselig blev til et hus for Vurderingsstyrelsen. Arbejdet var det samme, men organisatorisk ændrede det sig til Vurderingsstyrelsen. Det gav også mærkbare ændringer for medarbejderne i starten, blandt andet i forhold til hjemmearbejde. Det er nu løst, og er ikke længere noget problem for medarbejderne. Der er en del kollegaer, der har søgt væk, men det har primært været begrundet i ønsket om andre opgaver, på grund af en usikkerhed omkring de fremtidige opgaver, efter at være blevet en del af Vurderingsstyrelsen.

## SKATTESTYRELSEN

Lige en kort orientering fra Skattestyrelsen bliver alligevel ikke kort, for der er jo flere fagområder.

### Jura

Jura gik 1. marts 2022 fra 2 til 3 afdelinger, idet ”Straf og Proces” blev delt i ”Center for Straffesager” og ”Proces for intern compliance”, som ligeledes fik tilføjet nogle enheder på Bornholm vedrørende omkostningsgodtgørelse og henstand.

Som en del af kontrolpakke II blev der etableret Straffesagsenheder i Viborg og i Slagelse.

### Person

Under Person er der også en organisationsændring undervejs pr. 1. oktober 2022, hvor der etableres et nyt underdirektørområde - ”Formue og Investeringer”. Der samles opgaver som relaterer sig til værdipapirområdet, kryptovaluta samt dødsbo og formuer.

### Spillemyndigheden

I Spillemyndigheden blev der 1. maj 2022 gennemført en organisationsændring, hvor der blev etableret et 6. kontor for at styrke indsatsen mod ulovligt spil og matchfixing. Landbaseret spil blev samlet under en funktionsleder.

\* \* \* \* \*

Det var de emner, vi ville berøre i dag. Jeg håber, at I også kan fornemme, at det er noget af det, der rører sig i jeres dagligdag – måske ikke det hele lige meget hos jer alle.

Hvis jeg skal rette blikket mod vores kredsbestyrelse – så har vi et rigtig godt samarbejde og har nogle gode møder. Der er god debatlyst til de emner, der bliver bragt op. Vi runder hver adresse

og bruger tid på at forberede mig til hovedbestyrelsesmøderne. Det lyder lidt som om, jeg ikke selv kan finde ud af at forberede mig – men det drejer sig i høj grad også om, at jeg til flere emner skal melde ind med de ting, der foregår lokalt – men også punkter, hvor jeg skal afgive en kreds Syd-stemme, og har derfor brug for, at jeg har hørt hele kredsbestyrelsen. Vi arbejder jo alle for medlemmerne – valgformændene for medlemmerne og jeg for kredsen, som jo igen repræsenterer medlemmerne via valgformændene.

Vi bruger i høj grad også vores møder til sparring mellem hinanden. Både til brug for nye TR, men også fordi vi flere steder kun har én tillidsrepræsentant pr. valgenhed.

Vi har i år måtte sige farvel til vores næstformand Tina Iversen. Ja – det ved I jo godt, hvis I har læst længere ned i dagsorden.

Tina har søgt andre jobmuligheder i Skattestyrelsen i Horsens, hvilket betyder at hun mister sit mandat i Haderslev – og dermed også i kredsen. Vi skal i dag have valgt en ny næstformand i kredsbestyrelsen.

Siden sidste repræsentantskabsmøde, har vi fået to nye medlemmer af bestyrelsen. Esbjerg har stiftet sin egen valgenhed, hvor Hetty er valgt. Og i Odense er Torben Elian stoppet og ved sidste valgmøde bød der sig en kandidat mere som interesseret, og da de må være to i Odense, blev Stine Palmelund valgt som næstformand – et gensyn til Stine, som senest har været formand for Valgenhed Middelfart, før hun flyttede til Odense.

Ellers har alle holdt ved siden sidst. Jeg sætter stor pris på vores samarbejde og heldigvis er der ofte også plads til et godt grin. Det skal der være plads til.

Og hvad tænker jeg så, vi kan få at arbejde med i det næste år:

- Vi har en overenskomst foran os i 2024 og bliver nødt til allerede at kigge ind i forberedelser
- Fortsat flytninger til de nye skattecentre i kontroletape IV, som vi fortsat håber på sker af frivillighedens vej
- Samarbejde på tværs af styrelserne – vi oplever fra flere medlemmer, at efter at vi er blevet selvstændige styrelser, kan løsning af nogle opgaver være mere besværlige, fordi man ikke har dannet snitfladenotater rundt omkring. Vi er jo fortsat én skatteforvaltning og ønsker derfor en styrkelse af samarbejdet på tværs af styrelserne
- Evaluering af organisationsændringen fra én til syv styrelser – var det den rigtige beslutning og hvad har det betyder for organisationen

Så vil jeg egentlig blot afslutte beretning med et lille budskab. Noget som aldrig bliver uaktuelt – hold øje med hinanden derude. Hjælp hinanden og gå i dialog med funktionslederne. Grin sammen – og få etableret nogle sociale arrangementer, for at danne en fælles kultur med alle de nye kollegaer, der er kommet ind.

Pas på hinanden – og tak for ordet.