



Chefkredsen

Mundtlig beretning
Generalforsamling
Torsdag 11. april 2024



Chefkredsen

Kære alle

Så er vi samlet igen. Der er allerede gået et år siden vi sidst var samlet her i Middelfart. Rammerne er de velkendte; men formen er noget anderledes.

Og det skyldes, at vi sidste år valgte at lave en afstemning om formen. Skulle vi fortsætte den traditionsrige facon, hvor vi starter fredag til frokost og slutter med en hyggelig middag ud på aftenen? Eller kunne vi lokke flere medlemmer til arrangementet ved at vælge en anden dag og en anden facon. Så I år er et forsøg på at prøve noget nyt – og se hvad det så bringer med sig. Datoen har ligget fast i meget lang tid. Men det overså Skattestyrelsen, Person, da de indkaldte til stor ledelsesdag. Derfor er der flere af vores medlemmer, som desværre er forhindret i at deltage.

I år lagde vi ud med et foredrag om ledelse af vidensmedarbejdere af Helle Hein. Et interessant oplæg med mangeartede facetter.

Chefkredsens ordinære medlemstal er på 160 – en netto tilbagegang på 6 i forhold til sidste år.

Udover de ordinære medlemmer har vi 11 ekstraordinære medlemmer.



Chefkredsen

Efter generalforsamlingen 2023 konstituerede bestyrelsen sig med Ole Bjerne Sørensen som næstformand, Dorrit Larsen som kasserer og Eva Sørensen som sekretær.

Siden sidst har der været planlagt 2 medlemsmøder i efteråret 23. Desværre blev begge aflyst grundet for få tilmeldte. Bestyrelsen synes det er lidt ærgerligt, for det er bl.a. på disse møder, vi kan få nogle gode snakke på tværs af koncernen. Men vi prøver igen i år. Har I gode emner hører vi det rigtig gerne.

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- En lille status for dele af koncernen
- Lidt om ledelse i koncernen
- Tillæg til ledere
- OK24
- Diverse sager gennem året

En lille status for dele af koncernen

Igen i år kom Skattestyrelsen og Udviklings- og Forenklingsstyrelsen flot i mål med en meget vigtig opgave. Det er selvfølgelig årsopgørelsen 2023 jeg her tænker på. Som vanligt tyvstartede åbningen fredagen før den officielle åbning mandag den 11. marts.



Chefkredsen

Og helt som altid var der tryk på fra starten og hele weekenden igennem. Og man fristes også til at sige. Helt som vanligt gik starten godt. Og helt som vanligt med stor travlhed i Borgervejledning med de mange borger henvendelser.

Forskudsopgørelsen for 2024 kom i hus i november 2023 med de nye ejendomsvurderinger for mange borgere. En stor opgave for Vurderingsstyrelsen efter nogle hektiske år i projektet. Et projekt som har fordret stort samarbejde mellem 3 styrelser – VURDST; UFST og SKTST. Et stort udviklingsprojekt som gennem årene har krævet mange ressourcer og givet en del medieomtale med efterfølgende mange henvendelser til VURDST.

Også fremad ventes der mange sager. I den kommende tid har VURDST behov for yderligere 200 medarbejdere til udsendelse af vurderinger til boligejerne i 2024 og 2025. Der er indgået en aftale, hvor GÆLDST, SKTST og SANST bidrager med omkring 200 medarbejdere frem til sommeren 2025. Til opgaveløsningen har der været stor grad af frivillighed – nok hjulpet godt på vej med en fin aftale om tillæg til de medarbejdere som hjælper. Vi skal selvfølgelig gøre opmærksom på at tillæg også skal være muligt for ledere, som har udvist fleksibilitet og hjælper med opgaven.



Chefkredsen

På gældsområdet er det lidt som om, der er ved at falde mere og mere på plads. Der er i hvert fald ikke længere den samme kritiske medieomtale om de mange milliarder, som ikke opkræves. Det er nok helt naturligt, når nu der langt om længe kommer flere af de mange penge i statskassen. Men på den anden side har der så været kritiske røster om dumme sager, hvor der inddrives endog meget små beløb. Dumme sager som skader vores troværdighed. Dumme sager som kræver en lovændring.

Udviklings- og Forenklingsstyrelsen har gang i mange ting. Mange store projekter, som fylder meget og giver et stort pres. Det betød da også at UFST fik et påbud fra arbejdstilsynet om arbejdsrelateret stress blandt lederne. Der blev iværksat en række initiativer, som betød at påbuddet blev fjernet. Men hermed er problemet jo ikke løst eller gået bort. Der skal være konstant fokus herpå – også ude hos jer, i resten af vores organisation. Stress er et stort issue for mange virksomheder i hele Danmark. Et område som koster mange sygedage og milliarder af kroner på landsplan. Det er simpelthen en samfundsopgave at forbedre det.

Toldstyrelsen har efter vores opfattelse haft et turbulent år. Der er sket udskiftning på alle stole for den øverste ledelse. Det giver i sig



Chefkredsen

selv en vis turbulens. Når så ledelsen samtidig gennemfører en større organisationsændring så rammer det dobbelt. En organisationsændring, som indeholder fysisk flytning af opgaver over længere afstande til Toldstyrelsen i bl.a. Nordjylland og Århus. En organisationsændring som skaber mange frustrerede medarbejdere i Styrelsen. Nok også fordi det opleves som en ændring til noget vi har prøvet tidligere.

Lidt om ledelse i koncernen

Så sætter vi fokus på os selv. Vi starter med lidt tal.

I dag er vi totalt for hele koncernen 736 ledere. Heraf er de 178 med DTS-overenskomst. Dertil skal ligges 141 souschefer. Så der har siden sidst været en pæn stigning i den samlede ledelseskraft.

Vi er i alt 346 funktionsledere og 288 kontorchefer. Samme niveau som sidste år. Herudover har vi også 141 souschefer. I kan se mere i materialet på bordene.



Chefkredsen

Firmakode	Leder					Souschef	i alt
	36	37	38	39	40		
Skatteankestyrelsen	6	29	12		1	2	50
Spillemyndigheden	1	6		1		3	11
MOTORST	18	3	1	1			23
VURDST	40	28	6		1	7	82
ADST	6	13	2	1		8	30
UFST	9	90	19	6	1	59	184
TOLDST	26	11	4		1	10	52
GÆLDST	59	20	6		1	8	94
SKTST	181	88	29	8	1	44	351
	346	288	79	17	6	141	877

Som vanligt holder vi øje med fordelingen af rekrutteringer til de forskellige ledelseslag. Fordelingen er stadig tilfredsstillende; om end de øverste stillinger fortsat besættes med eksterne kandidater.

Der ligger papir på bordene, hvor I kan se de seneste tal.

Rekrutteringer fra marts 2023											
Lønramme	Ekstern ansættelse					Intern ansættelse					
	36	37	38	39	40	36	37	38	39	40	
Koncernen - Antal rekrutteringer	21	27	9	3	1	37	37	3	1	0	
I alt	61					78					
Fordeling	44%					56%					

Rekrutteringer februar 2022 - februar 2023											
Lønramme	Ekstern ansættelse					Intern ansættelse					
	36	37	38	39	40	36	37	38	39	40	
Koncernen - Antal rekrutteringer	19	18	11	2	2	30	31	3	0	0	
I alt	52					64					
Fordeling	45%					55%					



Chefkredsen

Det kan jo være at den nyopstartede leadership pipeline til underdirektørrollen kan justere lidt på fordelingen til LR 38.

Pipeline henvender sig til jer personaleledere, som eventuelt kunne tænke sig at prøve kræfter med Udir. rollen. Forventningen er et årligt hold. Hold 1 med 18 deltagere er ca. halvvejs. Forløbet indeholder individuel coaching og netværksmøder. På bordene kan i se en forløbsoversigt.

Lige nu og her er udvælgelsesprocessen til hold 2 i gang med forventet start september 2024. Der er 20 pladser på holdet.

Lederaspirantforløbet er også godt i gang. Der er indtil nu afsluttet 8 hold med op til 25 deltagere pr hold. 2 hold er i fuld gang. Og 2 hold er på vej med planlagt start til juni og oktober. På de 2 senest afsluttede hold er 32% og 36% endt med en lederstilling som Souschef, Funktionsleder eller Kontorchef. Det er måske i den lave ende; men det er helt naturligt, at der lige kan gå lidt tid inden en passende stilling findes.

Tillæg til ledere

Som I sikkert alle kan huske udsendte vi op til "PULS" en skematisk oversigt over lønniveauer i forskellige inddelinger og lønrammer.



Chefkredsen

Den udsendte statistik er taget godt imod, så vi vil fortsætte hermed under forudsætning af, at vi modtager data fra ADST. Det er ikke nogen hemmelighed, at det er en tilbagevendende armlægning af få data. En unødvendig armlægning.

Ved forrige OK blev det ændret således, at alle ledere nu i princippet selv forhandler deres tillæg ved de årlige "PULS". Ja jeg sagde i princippet. Flere af jer melder til os, at der ikke er tale om en forhandling. Det er en diktering/udmelding, som allerede er klappet af i det enkelte område. En udmelding som nærmest kun mangler selve lønudbetalingen.

På DTS-området er det dog sådan, at dele af resultatet skal sendes til DTS og vores indvendinger skal foreligge inden 7 dage.

Og hvis vi har modtaget meldinger fra jer forsøger vi selvfølgelig at påvirke udfaldet – om end vi må indrømme at det er svært. Specielt i år har der været indmeldinger omkring tillæg i Toldstyrelsen, hvor direktøren generelt fandt tillæggene alt for høje. DTS har drøftet det med Tolldirektøren og bragt det op overfor Departementschefen. De kommende uger vil vise om det



Chefkredsen

har været forgæves. Og så må vi se, hvor langt vi skal gå med vores indsigelser og muligheder.

OK24

Man kan vist godt sige, at OK 24 ikke var så stor en sag, som vi tidligere har set.

Og det er et historisk lønløft. Men vi har også været igennem en historisk inflation gennem de sidste par år.

Aftalen landede på en samlet lønstigning pr. 1. april på 5,89%. Et vigtigt punkt var netop, at den største lønstigning skulle ligge først i perioden for hurtigt at minimere efterslæbet grundet inflationen. Den resterende del af lønstigningen udmøntes med 1,27% til april næste år og 0,2% til november næste år.

Derudover er et vigtigt punkt også, at visse beregningsmetoder i reguleringsordningen forbedres. Det bør betyde, at vi fremadrettet bedre kan følge med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Derudover er der følgende mindre elementer:

- 0,89% til organisationspuljer



Chefkredsen

- Særlig feriegodtgørelse stiger med 0,07 procentpoint – delvis grundet afskaffelse af godtgørelse for St. Bededag
- PFA pension hæves til 18,4%
- Indførsel af en Trivsel-Time-Bank (mulighed for at spare op til 15 dage til senere afvikling)
- Fremtidige kontrakter til kontrakt ansatte ledere forhøjes rammeindplaceringen med 10.000 for KC'er og 22.000 for Udir og opefter.

Vores krav om at FL start grundløn trinmæssigt skal ligge over Chefkonsulenters slut grundløn gik ikke igennem. Den må jo så stå på listen til næste gang.

Alt i alt et resultat vi kan være forsigtigt tilfredse med – henset til den tidligere høje inflation. Jeg tror roligt vi kan forvente, at det samlede forlig godkendes af de forskellige organisationer. Det ventes at ske den 17. april. Men intet er jo sikkert endnu.

Diverse sager gennem året

Når jeg kigger tilbage gennem mine noter har de sidste 1-2 år været blandt de slemme i forhold til personalesager mod personaleledere.

Der har været flere af dem. Og de tunge sager som rammer vores medlemmer har været hyppigere.



Chefkredsen

Det er tydeligt for os at mærke, at der gennem opbygningen de seneste år er kommet flere "nye" ind på UDIR området og opefter.

Nyt blod er godt og sundt i en organisation – ingen tvivl om det. Men når det nye blod ikke sætter sig ind i kulturen, organisationen, regler og vilkår samt de rettigheder vi som medarbejdere har – ja så opstår konflikterne. Og tro det eller ej – vi personaleledere er også medarbejdere med rettigheder.

Så er det vi ser de alt for tynde handleplaner. Eller sager hvor medlemmets rettigheder slet ikke er overholdt. Vi ser unødvendig eskalering af situationer, hvor rettidig omhu kunne have løst sagen på en god måde. Vi ser "frivillig" udtræden af ledelsen, hvor frivilligheden kan ligge på et lille sted.

Desværre er fællesnævneren oftest en underdirektør, som er kommet udefra. Heldigvis er der ganske få sager; men de enkeltstående dårlige eksempler fylder bare så meget mere end de gode eksempler. Og de få dårlige eksempler rammer de pågældende personaleledere meget hårdt. Det er ikke rimeligt.

Selv personaleledere kan have brug for en forbedring. Fair nok. Vi er ikke supermand eller superkvinde.



Chefkredsen

Det skal bare foregå på en ordentlig og respektfuld måde. Og det er desværre der det nogle gange går galt – når det rigtig går galt.

Ordentlighed, empati og tidlig dialog kunne have løst de fleste sager stille og roligt. Vi går selvfølgelig aktivt ind i sagerne og søger dem løst på bedst mulig måde.

Så kære medlemmer. Husk vi er her for jer. Brug os når I har behov herfor. Og Chefkredsen er her selvfølgelig også, hvis du blot har brug sparring og en kollegial snak om noget, som ønskes drøftet med en lederkollega.

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 ad flere omgange. En ting er sikkert – jeg er glad for at have dit nummer, hvis jeg en dag skulle komme på kant med en af mine direktører. Du vil være den første jeg ringer til – lige efter chefkredsen.



Chefkredsen

Og så skal vi huske at sige velkommen til Anita. Rejs dig lige op så alle ved hvem du er. Anita har overtaget en masse opgaver (bl.a. kompetenceudvikling) fra Anette A Albrechtsen, som fik nye udfordringer i Skattestyrelsen. Har du som leder spørgsmål eller brug for sparring omkring medarbejderudvikling, så er Anita den helt rette at tage fat i.

Vi skal også huske Hans Holmer. Du skal også lige op at stå. Hvis du gerne vil drøfte din løn, din pension eller alt muligt andet så ringer du til Hans. Et af Hans fokusområder er netop dig, som medlem af DTS-Chefkredsen.

Og så skal vi ikke glemme de sidste. Også en stor tak til Rise, Allan og Ole.

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