

Valgenhed Herning

BERETNING FOR PERIODEN 17. MAJ 2024 TIL 19. MAJ 2025

Indhold

Indledning	2
Valgenhed Herning.....	3
TR-arbejde.....	4
Lokationen Brændgårdvej.....	5
APV/MTU/LE 2024	6
Personalelinjeskift.....	7
Kutymefridage.....	9
Juleaften.....	9
Nytårsaften og Grundlovsdag	9
Overenskomst 2024	10
Seniorordninger	11
Vurderingsstyrelsen	12
Overarbejde	12
Nye ansatte	12
Rasmus på "Ølkassen"	12
Tillægsforhandlinger	12
Administrations- og servicestyrelse	13
Seniordage	13
Direktionens rundtur	13
Ansættelsestilbageholdenhed	13
Tillægsforhandlinger	13
Skattestyrelsen.....	14
Afslutning	15

Indledning

Kære medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund i Valgenheden Herning – Velkommen til valgmødet!

Først vil vi gerne sige tak til jer der er mødt op – det glæder os, at I bakker op om DTS.

Vi vil også lige nævne, at Charlotte Schou er på besøg, som vil opdatere os på sidste nyt – stort velkommen til dig.

Klaus og jeg vil redegøre for aktiviteterne i Valgenheden siden det sidste valgmøde den 16. maj 2024 samt se tilbage på nogle af de ting, der har været fokus på i perioden.

Som noget helt nyt har vi haft to tillidsrepræsentanter i Herning i denne periode. Klaus har været på to TR-uddannelser, hvor emnerne bl.a. har været personalepolitik, SU-struktur, arbejdstidsregler, løn og arbejdsmiljø.

Derudover har Klaus været på forhandlerkursus, som har været en god ballast i forbindelse med tillægsforhandlingerne i Vurderingsstyrelsen.

Klaus blev jo med det samme indmeldt som den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant i Ejendomsvurderingscenter 2, dvs. for DTS-medlemmer i Aalborg, Haderslev og Herning.

Jeg er forhandlingsberettigede for medlemmerne i Store Selskaber, som sidder i henholdsvis Copenhagen Towers, Odense, Ringe, Århus, Aalborg og Herning.

For Administrations og Servicestyrelsen er det Irene Olsen - der sidder i Høje Taastrup – der forhandler.

Valgenhed Herning

Som en kort introduktion til de nye medlemmer så vil vi lige kort fortælle lidt om Valgenhed Herning.

DTS er organiseret så vi tager hensyn til Skatteforvaltningens styrelsesopdeling, men også sætter nærhedsprincippet i højsædet. Derfor har vi flere grupper, som vi som jeres tillidsrepræsentanter, deltager i.

- Vi har TR-Fora – der er styrelses bestemt
- Vi har Kredse – der er geografisk opdelt, hvor vi deltager i Kreds 1 (Nord).
 - Charlotte er formand i Kreds 1 og vores repræsentant i DTS Hovedbestyrelsen
 - Vi holder møde i Kreds 1 næsten hver måned – som udgangspunkt på Teams, men dog fysisk 2 – 3 gange om året.
- Endelig har vi valgenheder der er adressebaseret.

I Valgenhed Herning er vi pt. 36 medlemmer, som fordeler sig på 13 medlemmer i Administrations- og Servicestyrelsen, 21 i Vurderingsstyrelsen og to i Skattestyrelsen.

Ved sidste års valgmøde var vi 32 medlemmer, dvs. vi har haft en fremgang på fire medlemmer i perioden, som dækker over en afgang på ét medlem, som er blevet funktionsleder og tilgang af 5 medlemmer.

Tak til Vurderingsstyrelsen for at ansætte ”Professionsbachelor i skat”.

Vi har haft fire jubilarer, to 40-års jubilarer og to 25-års siden sidste valgmøde.

Vi holder jer orienteret via mails og medlemsmøder.

På DTS's hjemmeside www.dts.dk under ”dine tillidsrepræsentanter” kan du altid finde en oversigt over alle tillidsrepræsentanter.

TR-arbejde

Som lokal tillidsrepræsentant udgør langt de fleste gøremål besvarelser på henvendelser fra jer. Det kan være spørgsmål omkring løn, tillæg, ferie, pension, seniorordning, arbejdstid, trivsel osv.

Vi fungerer desuden i rollen som bisidder ved møder, som ledelsen indkalder til fx i forbindelse med advarsler, sygesamtaler, handlingsplaner og afskedigelser.

Vi benytter vores TR-kolleger i Kreds 1 og i de enkelte Styrelser til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelser af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

Vi har en god og åben dialog, hvor alt kan drøftes og vi klæder vores formand Charlotte Schou på, så hun kan varetage medlemmernes interesser i hovedbestyrelsen.

Vores vigtige sparringspartner er dog vores sekretariat, som vi flittigt bruger til at afklare spørgsmål og udfordringer.

Udover møderne i kredsbestyrelsen har der i efteråret 2024 været afholdt et repræsentantskabsmøde i Vejle samt en TR-konference her i maj 2025, hvor tillidsrepræsentanter fra hele landet deltog.

Lokationen Brændgårdvej

I september 2023 kunne vi i en artikel på intranettet læse, at vi skal blive på Brændgårdvej, hvilket betød, at bygningen skal gennemgå en gennemgribende renovering.

Til den årlige seniorsammenkomst første onsdag i oktober kunne ADST's direktør i sin redegørelse for pensionisterne orientere om, at ombygningen ville blive for dyr, så der skulle findes andre løsninger.

Vi var nogle medarbejdere der deltog i sammenkomsten og vi sad og måbede for det havde vi intet hørt om. Efterfølgende blev der så travlhed med at orientere alle medarbejdere på Brændgårdvej, hvilket skete i en artikel på intranettet den 4. oktober 2024. Siden har der været fuldstændig tavshed.

I forbindelse med den fysiske APV, er det synliggjort at der er udfordringer på stort set alle Skatteforvaltningens lokationer med især

- Støj
- Lys
- Indeklima

Administrations- og servicestyrelsen, bygninger og indretning er på vej rundt og besøge alle lokationer.

Den 23. april var de nået til Herning - Klaus deltog i mødet.

Administration- og servicestyrelsens kontor for bygninger og indretning erkendte at bygningen trænger til en ansigtsløftning. Man vil kigge på blandt andet støjreduktion, maling, rensning af tæpper m.m. Ønsker bliver prioriteret.

Med hensyn til ombygning så var udmeldingen at de økonomiske forhold gør at vi er tilbage ved start.

Det skal også nævnes, at der er begyndt at komme referater på SharePoint fra vores lokalitetsudvalg på Brændgårdvej, hvor Klaus deltager.

På det overordnede plan, kan vi oplyse at DTS er med i arbejdsmiljøudvalg, der skal se på udfordringerne på Skatteforvaltningens lokationer.

APV/MTU/LE 2024

Den fysiske APV var en del af efterårets APV, MTU og LE.

Der er plads til forbedring på områder som arbejdsrelateret sygefravær og indeklima. Sammenlignet med 2022 er der i den senest gennemførte APV/MTU sket en fordobling af angivelsen af arbejdsrelateret sygefravær og en mindre stigning i antallet af medarbejdere, som oplyser om arbejdsrelateret stress.

Derudover er der i den seneste APV/MTU sket en stigning i angivelsen af krænkende adfærd. Det fornemmes at være en del af en større tendens på tværs af koncernen og i samfundet generelt.

I forbindelse med gennemgangen af besvarelserne har DTS måtte kæmpe med ADST. For det første var det et større arbejde at få overblik over det fremsendte materiale, og for det andet ville ADST ikke sende os kommentarerne. Dette lykkedes dog til sidst at få kommentarerne via underdirektør mv.

Der ER udfordringer visse steder og på nogle områder, som vi håber, at der bliver fulgt op på. Bl.a. den manglende fleksibilitet i forbindelse med de 11 dage fylder rigtig meget.

I en tid med mange opgaver og mange nye kolleger kan det ikke undgås, at man vil føle et arbejdspress. Men husk at det er lederne, der har ansvar for at prioritere arbejdsmængden, og det er dem, der skal trække af på, hvad der skal laves, og hvad der skal nedprioriteres, når ressourcerne ikke rækker.

Lønbudgetterne er flere steder presset, og i fremtiden vil der være færre hænder til at løse opgaverne.

Det er helt naturligt, at der så ikke kan løses det samme antal sager.

Det har DTS meget fokus på og er i løbende dialog med ledelsen om.

Personalelinjeskift

Et område hvor vi også har haft udfordringer med ADST. Er personalelinjeskift i forbindelse med færdiggjort "Diplom i skat".

Tidligere er indplaceringen på DTS' overenskomst sket med baggrund i et administrationsgrundlag, hvor der blev taget udgangspunkt i aktuel løn og så skete der en indplacering ved nærmeste højere løntrin + rådighedsløn.

ADST ændrede den 1. juni praksis uden noget varsel og ville ikke længere tage udgangspunkt i administrationsgrundlaget. I stedet ville de tage udgangspunkt i den aflønning, der var inden personalelinjeskiftet og deri indregne rådighedsforpligtelsen. Et begreb ADST kalder for "den samlede lønpakke".

Dette ville betyde en minimal lønfremgang ved at tage uddannelsen og oveni endda en rådighedsforpligtelse. Så alt i alt en forringelse af løn og arbejdsvilkår og reelt en lønnedgang.

DTS stod helt uforstående overfor ADSTs ændring af dette. Der blev afholdt flere forhandlingsmøder mellem DTS og ADST, som efter et halvt år mandede ud i at indplacering af dimittender med diplom i skat fortsat foregår efter de hidtidige retningslinjer.

Vi håber selvfølgelig ikke det afskrækker nye medarbejdere at tage diplomuddannelsen i skat. DTS har i hvert fald gjort et stort stykke arbejde med at få gjort uddannelsen synlig.

I DTS-regi har også stor fokus på professionsbachelor i skat. Vi mener det er vigtigt, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed, der er vigtigt for udførelsen af kerneopgaverne. Derfor har DTS også i flere år arbejdet intenst på at synliggøre uddannelsen og vi håber, at der kommer mange flere studerende i gang med uddannelsen.

Fagligheden er både vigtigt for nuværende medarbejdere, som er rygraden i oplæring mv., men også i forbindelse med rekrutteringsfasen, som kræver, at der bliver ansat medarbejdere med faglighed. Og som DTS-medlem har du via uddannelsen den brede faglighed, som er vigtig for hele Skatteforvaltningen.

Gør derfor gerne opmærksom på uddannelserne Diplom i Skat og professionsbachelor i skat, både på arbejdspladsen og i privat regi.

Kutymefridage

Juleaften

I 2024 fik vi juleaften tilbage som en arbejdsgiverbetalt fridag. Prisen var et indhug i vores fleksibilitet i form af begrænsning i brugen af ATN og 0-dage, så det nu samlet må udgøre max 11 dage for de medarbejdere, som ikke er omfattet af fleksaftalen, dvs. fagkonsulenter, special- og chefkonsulenter.

Der er i direktionen nikked til, at der vil kunne findes løsninger, og at det ikke er en absolut grænse, men der har dog været udfordringer undervejs og mange har ytret sig i MTU/APV mht. at det går udover fleksibiliteten og det nok ikke helt stemmer overens med at skulle være en af Danmarks bedste arbejdspladser.

Kommer I i klemme, så kom endelig, da vi gerne vil bringe sagerne op. Hovedbestyrelsen har det som et fast punkt på deres dagsorden.

Nytårsaften og Grundlovsdag

I forhold til grundlovsdag og nytårsaftensdag kom der endelig en udmelding på intranettet den 28. marts 2025, hvor vi kunne læse, at disse to dage også bliver arbejdsgiverbetalte fridage. Dermed får vi samme praksis som andre ministerområder.

1. rate af "betalingen" er også allerede faldet i form af udskydelse af udmøntning af varige tillæg fra 1. januar til 1. juli med virkning her fra 2025. Herudover bliver der en yderligere betaling i form af reduktion af engangstillæggene med 0,06%, men først fra næste år.

Overenskomst 2024

OK24 var en toårig aftale, og da det tager tid at implementere de indgående aftaler, er alt ikke implementeret endeligt endnu.

Ved OK24 fik vi en overenskomst med en samlet lønramme på 8,4 %. En stor del, nemlig 5,89 % blev udmøntet i april sidste år.

Vi skulle have yderligere en stigning på 1,27 % pr. 1. april 2025, men den blev delvis opslugt af reguleringsordningen, hvilket betød, at stigningen kun blev på 0,41%.

Herudover vil der komme en lille stigning på 0,20 % pr. 1. november 2025.

Med henblik på, at der i OK24-perioden bliver genskabt en balance i lønudviklingen mellem den statslige sektor og den private sektor, er der aftalt en ekstraordinær forhandling i slutningen af 2025 med det formål at håndtere en eventuel ubalance.

En eventuel ubalance vil blive udlignet med november lønnen 2025.

Med overenskomsten for 2024 blev der også plads til grundlønnsforbedringer for nogle løngrupper. Blandt andet stiger basislønnen for fagkonsulenter pr. 1. april 2025 med ca. 4.315 kr.

PFA-pensionen forhøjes pr. 1. april 2025 fra 18 % til 18,4%,

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes til 2,02%.

Endelig blev der indført en række tiltag for at øge fleksibiliteten, herunder en opsparringsbank, mulighed for indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag og ændringer af barselsreglerne.

Vi er ikke nået helt i mål med OK24 før vi skal i gang med OK26, det vil vi komme nærmere ind på under eventuelt, da vi gerne vil høre jeres holdninger.

Seniorordninger

I forhold til seniorordninger skal I endelig ikke holde jer tilbage, hvis I har alderen og ønsket om at få en ordning. Gå i dialog med jeres funktionsledere.

Der foretages altid en konkret og individuel vurdering fra gang til gang, og der indgås en del ordninger i spændet fra 2-4 dage og op til 12 dage pr år.

Det er dejligt at høre, det er lykkedes at få seniorordninger – også i nogle styrelser, hvor det har været svært at få en aftale om en seniorordning.

Ordningen med ned i tid og løn men med fuld pensionsindbetaling bliver også anvendt. Så hele spektret bruges og de kan også kombineres.

Pr. 1/1-2024 kom der ændrede regler vedr. seniorbonus og seniordage efter OK'21, hvor CFU og MEDST nu har indgået forlig, og den seniorbonus på 0,8% som man har ret til som 62-årig, bliver nu udbetalt med 1/12-del hver måned.

Ønsker man at konvertere til fridage, bliver et tilsvarende beløb trukket af lønnen. Vi har ikke hørt, at det har givet de store udfordringer.

I er også altid velkomne til at involvere os i processen, hvis I har behov for det.

Vurderingsstyrelsen

Overarbejde

Kort efter sidste valgmøde kom udmeldingen fra direktionen om at der var behov for overarbejde i 3. og 4. kvartal 2024.

Denne gang var der heldigvis stor fleksibilitet med hensyn til afviklingen, så direktionen har lyttet til vores meninger og holdninger til de tidligere overarbejdsperioder, hvor fleksibilitet, i hvert fald i Herning, var en mangelvare.

Nye ansatte

Vurderingsstyrelsen ansætter nye kolleger i en hastighed, der gør DSB's lyntog misundelig. Det har også betydning for vores hverdag, hvor vi har fået 2 nye enheder, nye funktionsledere og bliver klemmt sammen på mindre og mindre plads.

Vi ser en tendens til at man ansætter færre AC / DJØF'er og i stedet har kig på HK'er og "Professionsbachelor i skat". Det er vi rigtig glade for i DTS.

Vi vil gerne have flere HK'ere, så vi har et grundlag for flere kolleger der læser "diplom i skat".

Rasmus på "ølkassen"

Vi har fra organisationernes side længe ønsket mere information fra direktion / ledelse. Det har medført at vi nu har en aftale med Rasmus om at han hvert kvartal holder fælles møder. Hvis I har emner som I gerne vil have at Rasmus tager op, så skal I endelig sige til. Enten direkte til Rasmus eller til Klaus.

Tillægsforhandlinger

Tillægsforhandlingerne i vurderingsstyrelsen er afsluttet og i EVC 2 er vi rigtig glade for resultatet.

Det er Klaus's første forhandling og den vigtigste læring er - at det gælder om at være forberedt – det er Rasmus! Han har detaljeret kendskab til hver enkelt.

Så I skal lave nogle virkelige gode indstillinger.

I forhold til ledelsens indstilling fik vi forhandlet ekstra lønkroner hjem i form af 58.472 kr. i varige tillæg og 45.000 i engangstillæg.

Administrations- og servicestyrelse

Seniordage

måske er der ved at blive åbnet lidt op. Man har lov til at håbe – i hvert fald er der to medarbejdere, der har fået bevilget seniordage indenfor de seneste måneder. Vi fortsætter med at presse på.

Direktionens rundtur

Direktionen var på rundtur i alle kontorer, hvilket overordnet set blev taget rigtig godt imod.

Direktionen var også selv meget begejstrede for at "komme tættere på" medarbejderne, så de gentager succesen i 2025 men en ny rundtur.

Ansættelsestilbageholdenhed

Generelt er man tilbageholdende ift. genbesættelser af stillinger ifm. fratrædelser. Dette skyldes besparelser og usikkerhed om fremtiden økonomisk.

Pga. færre rekrutteringer i hele Skatteforvaltningen har der været nedgang i opgaver i visse kontorer. Det har medført større fokus på at hjælpe hinanden med opgaveløsningen på tværs af kontorer.

Tillægsforhandlinger

Tillægsforhandlingerne i ADST er også afsluttet. Irene Olsen forhandlede i slutningen af marts og med en afsluttende forhandling i april, hvor de sidste tillæg kom på plads.

I år lykkedes det at få enten et engangstillæg eller et varigt tillæg til alle der havde indsendt et skema. Det er slet ikke alle år det lykkedes, så det er vi selvfølgelig rigtig glade for, at det belønner sig at indsende et skema.

Vi kan godt bruge lidt flere skemaer – også selv om lederen tilkendegiver, at du vil blive indstillet til tillæg. Så er du i hvert fald sikker på, at du kommer i spil til tillæg via DTS. Vi kan derfor kun opfordre til at få indsendt et skema.

Skattestyrelsen

Store selskaber i Herning

Vi sidder jo en lille enklave i Herning på seks medarbejdere i Store Selskaber, der arbejder med Transfer Pricing. Herudover har vi vores funktionsleder på besøg en gang i mellem.

Klaus og jeg har fornemmet en vis interesse for Transfer Pricing og vi vil gerne være behjælpelig med at skabe kontakt, hvis der på et tidspunkt skulle være interesse for at prøve kræfter med området.

Der er muligheder herfor både i Århus og Herning og der kan sikkert også laves en aftale om et udlån i første omgang.

Tillægsforhandlinger i Store Selskaber

Tillægsforhandlingerne er også afsluttet i Store Selskaber, men det var ikke uden sværds slag, da ledelsens oplæg tilgodeså en anden fagorganisation i sådan en grad, at DTS slet ikke kunne få opfyldt sine matematiske andele i forhold til lønsummen.

Det endte dog med at vi godkendte resultatet af forhandlingerne selv om det er det dårligste resultat vi har opnået nogensinde. Vi endte ud i, at af de medlemmer som havde indsendt et skema, var der kun var fire-fem medlemmer, som ikke opnåede et tillæg.

Ekspertes og seniorekspertes i Skattestyrelsen

Der skal lige kort nævnes, at der op mod julen sidste år, blev udpeget 40 medarbejdere i Skattestyrelsen til eksperter og seniorekspertes, hvilket kræver 2-års anciennitet som chefkonsulent – Charlotte vil komme nærmere ind på formålet med konceptet.

Økonomiske situation

Der er i Skattestyrelsen en vis tilbageholdhed med at genbesætte stillinger når der sker en afgang, pga. af den økonomiske situation. Dette har i nogle steder givet en vis arbejds pres, da afgangene jo falder meget tilfældigt. Ledelsen har fokus på det, men nogle medarbejdere føler alligevel et pres, da måltallene måske ikke altid bliver tilpasset med antallet af medarbejdere.

Afslutning

Det var i hovedtræk nogle af de ting vi har valgt at fortælle om.

Hverdagen i Skatteforvaltningen er fyldt med mange opgaver – og i nogle tilfælde – også alt for mange til for få hænder.

Derfor er det vigtigt at være i dialog med kollegerne omkring det der fylder.

Og så er det vigtig at arbejde sammen om opgaverne og støtte hinanden – både fagligt og socialt.

Kom også gerne til enten Klaus eller jeg – vi vil gerne hjælpe med at få hverdagen til at fungere optimalt – så lad os endelig have den løbende dialog.

Men fremfor alt pas godt på jer selv og pas godt på hinanden.

Tak fordi I gad høre om vores virke som tillidsrepræsentanter.

Beretningen er nu til åben diskussion og alle bemærkninger og spørgsmål er velkomne.