

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe for perioden 8. marts 2024 til 19. maj 2025



Indledning

Godt og vel et år er gået siden sidste generalforsamling her i valgenheden i Ribe, da perioden denne gang – som følge af vedtægtsændringen sidste år – dækker perioden helt tilbage til 8. marts 2024.

Hvis vi kigger lidt længere ud og rundt omkring, hvad har så været oppe at vende i den forgangne periode? Der er jo nok at tage fat i, så jeg har udvalgt nogle emner, som jeg vil komme ind omkring her i beretningen.

Strøm af direktørskifte

Jeg må indrømme at jeg har opgivet at lave en opsummering af, hvilke direktører, underdirektører m.v. der er stoppet og startet i Skattestyrelsen siden sidst. Det er en del, for der går jo nærmest ikke en uge imellem, at man kan læse på Intra, at der er udskiftning på disse poster. Det måske fordi mange ledere på dette niveau bliver ansat på åremålskontrakter.

I perioden har vi også fået ny skatteminister, da Rasmus Stoklund overtog efter Jeppe Bruus i august 2024. Skattestyrelsesdirektør Merete Agergaard steppede et par skridt op, og er blev departementschef. Thomas Hjortenbergt overtog styringen af Skattestyrelsen som direktør, og vendte tilbage efter kun at have været afdelingschef i departementet i 11 måneder.

Sidstnævnte var på et kort visit i Ribe d. 7/4, hvor han stillede op til personalemøder i kantine, og han var også en smut rundt i huset og hilse på. Godt lige at få et glimt af øverste chef.

UFST står for skud som de første, men alle styrelser vil formentlig få et tjek. Sådan er det når der kommer en ny departementschef i stolen. Så skal der sættes et aftryk.

Organisationerne er i dialog med departementet og derigennem følger med i hvad der sker. Det kan være sundt nok at få kigget organiseringen lidt i sømmene. For fornemmelsen er, at "hovedet" er blevet meget stort i forhold til "kroppen". Der er også mange HR-funktioner ude omkring i styrelserne i de forskellige lag – fagområder og afdelinger.

Da de 7 styrelser blev etableret i 2018, var det meningen at ADST skulle løfte disse opgaver for alle styrelser. Men sådan er det ikke blevet, men skal der ændres på det?

Forbundet følger det tæt, og vi må se hvad eftersynene ender ud med.

Udfordrende økonomi i 2024-2025 og frem

Lønbudget er for alvor kommet under pres og det er også tendensen i 2025 og fremadrettet.

Der har været ansættelsesstop gennem længere tid, og kun forretningskritiske kompetencer besættes. Det betyder, at der flere steder er udfordringer med, at der er tilstrækkelig med ressourcer til at løse opgaverne, da man – i hvert fald i Person – kigger overordnet på det. Det betyder at der i bl.a. Udland nu er økonomi og buget til at rekruttere, men fordi der er overforbrug på lønbudgettet i fx Borgere, kan det ikke lade sig gøre at rekruttere i Udland.

Personaleomsætningen er simpelthen for lille mange steder. I princippet er det positivt, da det jo betyder at der bliver flere erfarne medarbejdere på opgaverne, og derved mere effektivitet og mindre oplæring. Men sådan hænger det ikke sammen i en situation med vigende budgetter.

For tiden arbejder Personledelsen på en rokeringsøvelse, hvor medarbejdere fra Borgere flyttes til Udland, for at komme budgetudfordringen til livs. Der er ikke kommet de store henvendelser, da det jo reelt kan betyde fysiske flytninger, fordi Udland og Borgere ikke har adressesammenfald.



Fristen var primo maj, men er forlænget til medio maj 2025 – det har vi rundet, og vi afventer og ser hvad Personledelsen kommer frem til, hvis ikke der er kommet nok ad fri frivillighedens vej.

Det er en umådelig træls situation at være i, da flytning af ressourcer fra en afdeling til en anden jo betyder færre ressourcer der hvor medarbejderne tages fra, og opgaverne jo ikke bliver færre af den grund.

Vi har spurgt ind til hvordan man så vil løse den del. Svaret er at automatiseringer og opgavebortfald er nogle af værktøjerne. Nu må vi se hvad der sker – for det har vi jo hørt så mange gange, og der er som om det ikke rigtig batter noget. Og KPI'erne har man ikke tænkt sig at ændre på, heller ikke selv om antallet af medarbejdere falder i takt med at der ikke genbesættes efter afgang.

Udlånene til Vurderingsstyrelsen, som udløber i juni og august forlænget året ud, og ca. 25 medarbejdere fortsætter på uændrede vilkår der. Det er kærkomment, da disse medarbejdere ikke ”belaster” lønbudgettet i den periode.

Vi følger det tæt og har fokus på, at det ikke kommer til at gå udover medarbejderne.

Tendensen med falden budgetter er en vej, som syntes bekendt?

Vi er nogle stykker, som kan huske tilbage til fusionen mellem det statslige ToldSkat og de kommunale skatteforvaltninger. Her endte det med at den daværende Fog-regering igangsatte en massiv spareøvelse på lønbudgettet, og gennem skiftende regeringer, endte det ud i trælse sager som fx udbyttesvindelen, fordi der ikke var tilstrækkelig med ressourcer til at bemande opgaverne og opretholde efterrettligheden. Det gik til sidst op for regeringen omkring 2015, at det var kommet for vidt, og man begynder en mangeårig opretning af Skatteforvaltningen.

Så kære politikere og øverste ledelse i Skatteministeriet.

Gentag ikke disse fejl, og husk at det er Skatteområdet der skaber grundlaget for opretholdelse af velfærden for alle og, også skal være med til at ”opruste” forsvarsbudgettet – som jo er oppe i tiden nu.

Organisationsændringer der påvirker organiseringen i Ribe

For at skabe plads til et større ledelsesmæssigt rum til moderniseringsopgaven, som allerede er styrende for Personprocesser, er bl.a. Bindende Svar pr. 1/4-2025 rykket til Borgere, men bliver siddende her i Ribe.

4 BVK bliver større, og bl.a. Personvejledningen flyttes fra Personprocesser til BV, da alt kommunikation for Skattestyrelsen samles i BVK. Medarbejderne fra Personvejledningen bliver i Ribe, men flytter på 1. sal pr. 1/6-2025.

Borgervejledning og Virksomhedsvejledning lægges sammen igen og bliver til en stor afdeling.

Egenudvikling

Så er der – langt om længe – ved at være hul igennem i forhold til at kunne anvende Power Automate og godkendelser er på plads vedr. Cloud-løsningen.

Det har også taget sin tid, da det har været undervejs i flere år. En direktør har udtalt at der her været for meget jura og for lidt drift indover, og derfor har processen været forhalet.

Men nu kan robotterne ”helt legalt” sættes i drift, også Unattended – dvs. uden overvågning.

Nu må vi se hvad det så betyder i forhold til at effektivisere manuelle processer og om det kommer til at batte noget.

For der er kastet en del ressourcer efter automatiseringsdagsordenen de senere år på forskellige niveauer, både centralt, i fagområder, men også ude omkring i afdelingerne.

Vi følger det tæt.

Fleksibel pladsanvendelse

Vi er nu i mål med processen, hvor der gennem det sidste års tid har været holdt møder i arbejdsgruppen for at få den bedste fremtidige løsning for vores arbejdsplads. Sideløbende har der været afholdt personalemøder, så alle har løbende været orienteret om forløbet.

Vi er blevet taget med på råd langt hen ad vejen og ADST har været lydhør overfor ønsker og behov.

Den store flytning blev gennemført op til og i vinterferien, så de ”nye lokaler” stod klar til brug i uge 8.

Vi har alle fået en ny hverdag, efter at vi er samlet i Bygning A, med nye rammer og ændrede pladsforhold. Der er lagt op til differentiering i forhold til antal pladser pr. afdeling, da det afhænger lidt af den måde vi arbejder på og de opgaver der løses. Det spænder fra én plads pr. medarbejder i BV til ca. 0,7 pladser i Personprocesser. Jeg fornemmer det fungerer i hverdagen, men der er ingen tvivl om, at det kræver tilvænning og fokus på adfærden i storrummene.

Nogle af lokalerne er moderniseret og opgraderet, ligesom inventarer og udstyr er blevet ensrettet og opdateret.

Efter fraflytningen fra Bygning C, er der helt naturligt kommet lidt færre mødelokaler og fleksrum, så vi skal blive bedre til at gå en etage op eller ned for at finde ledige lokaler. I samme ombæring har mødelokalerne fået nye navne, relateret til Ribe-området. Fx holdes denne GF jo i Domkirken 😊.

Heldigvis er der fortsat mulighed for hjemmearbejde i mere eller mindre omfang, så arbejdsliv og privatliv kan hænge sammen.

Sig endelig til, hvis den nye lokalisering giver udfordringer. For det er vigtigt at vi har de rette arbejdsvilkår og betingelser, i en travl hverdag.

Alle fik for nylig tilsendt en Flytte-APV. Der står i arbejdsmiljøloven, at der skal gennemføres en flytte-APV ca. 3 måneder efter at der er sket væsentlige ændringer, som kan have indflydelse på arbejdsmiljøet. Det er vigtigt at I svarer ærligt på APV'en, da det er en god mulighed for at få ændret uhensigtsmæssigheder, så vi kan få de mest optimale arbejdsbetingelser. Der er kort frist på besvarelsen – 10 arbejdsdage, så den udløber ved ugens udgang. Hvis I ikke allerede har indsendt besvarelsen, så er det ved at være tid.

PULS og Tillæg

PULS, som handler om performance, udvikling og løn, er overstået for alle for denne gang, hvor PULS-samtalerne skulle være afviklet med udgangen af februar 2025. Håber I alle har benyttet jer af muligheden for at gå i dialog med jeres leder og haft lønsamtalen.

Jeg var midt i januar rundt i huset med lidt bolcher og inspirationsark vedr. PULS og DTS afholdt også et kort Teams-møde, hvor Anita fra DTS fortalte om PULS-konceptet.

Et af de største gode vi har som medarbejdere i staten, er uddannelse og kompetenceudvikling. Det er vigtigt for at bevare markedsværdien.

9 Jeg håber I er opmærksomme, og bruger PULS til at få klarhed over fremtidsmulighederne i forhold til kurser og uddannelse. Kompetencefonden er videreført ved seneste overenskomst, og jeg er ikke bekendt med, at der er indført begrænsninger i uddannelsesmidlerne, Så støder I på et "nej", så kom endeligt, så jeg kan bringe det videre til rette sted.

Husk også at inddrage seniorperspektivet hvis du er over 60 år. Din leder har pligt til at invitere til en seniorsamtale i forbindelse med PULS og/eller 1:1. Men det er godt selv lige at have det i tankerne 😊

Tillægsprocessen er gennemført i Person og BV. Forhandlingerne lå i perioden 19. marts til 10. april 2025.

Puljen er var igen 1% af lønsummen til varigt tillæg og 2% til engangstillæg. Så der er noget at gøre med i forhandlingerne, og mange vil blive tilgodeset med tillæg og mulige oprykninger.

Nyt denne gang er, at de udmøntningstidspunktet for varige tillæg er rykket fra 1/1 til 1/7, fordi det skal være med til at finansiere de 2 sidste kutymefridage. Underligt, at det er dem der modtager tillæg, der skal finansierer at vi alle kan få 2 ekstra fridage. Det kan ikke forklares 😊

Rigtig mange af jer udfyldte og indsendte indstillingsskemaet. Der er godt, for det er et uvurderligt redskab i forhandlingerne, når der skal argumenteres for tillæg og evt. udnævnelser.

Der er landet tilfredsstillende resultater, efter konstruktive forhandlinger, til gavn for medlemmerne. Hele rammen udmøntes, så flest mulige få et tillæg. Når det er sagt ved jeg jo også, at der ikke er midler til at alle kan få tillæg – desværre.

Der er ved at blive meldt ud ude omkring i afdelinger og enheder, så nu er der kun udbetalingen der mangler. Det vil ske løbende frem til udgange af juni for engangstillæg og efter 1/7 for varige tillæg.

Hvis man ikke er kommet i betragtning denne gang, er opfordringen, at man kontakter nærmeste leder og få afklaret hvad der skal til for at komme i betragtning til tillæg næste gang. Det er vigtigt med forventningsafstemning.



Nye titler – Ekspert og Seniorekspert

Jeg vil også lige nævne de nye titler – ekspert og seniorekspert, som 40 chefkonsulenter i Skattestyrelsen fik kort før jul 2024. Skattestyrelsen var pilot i forhold at sætte en proces i gang i hele skatteforvaltningen.

Stillingen som chefkonsulent er den højeste formelle stillingskategori, uden personaleansvar. Med indførelsen af titlerne – ekspert og seniorekspert, får de medarbejdere, der har de allerhøjeste kompetencer, og som ikke har ambitioner om at gå ledervejen, en udvidet karrierevej der skal ses som en anerkendelse af faglige fyrtårne, som ikke har ambitioner om at blive ledere. Det er den dybe faglighed der er i fokus og en inspiration til andre, om at der også er et niveau over specialistforløbet.

Som det er nu, kan DTS ikke indstille til disse titler, da der er tale om udpegning, men vi har forhandlingsret. Fremad rettet ønsker Skatteforvaltningen, at processen indgår i tillægsforhandlingerne, men DTS vil heller gå en anden vej, og er i overvejelser om at få titlerne ind i overenskomsten, som en selvstændig løngruppe.

OK 2024

Omkring Generalforsamlingen sidste år, blev der landet en 2-årig overenskomst med en samlet ramme på 8,8%, hvor den største del af de generelle lønstigninger blev udmøntet pr. 1/4-2024 med 5,89%.

Der er flere elementer der rulles ud pr. 1/4 i år, bl.a.:

- 1) Generel lønstigning på 0,41%, efter at reguleringsordningen – mod forventning – var negativ med ca. 0,78% 😞, som følge af lavere lønstigninger på det private arbejdsmarked end forventet. CFU har dog taget forbehold for den lønudvikling, som Danmarks Statistik har opgjort for den private sektor, da dele af frit-valgs-konto ikke er med. Hvis det giver anledning til korrektion, vil det indgå i forhandlingerne om lønreguleringen pr. 1/11-2025, som blev aftalt ved OK24.
- 2) Ændring af basislønnen for:
 - Fuldmægtig, hvor basisløntrin 2 forhøjes med ca. 12.330 kr. pr. år
 - Fagkonsulenter – sats I og II, Overassistenter og Konsulenter, forhøjes basislønnen med ca. 4.315 kr. pr. år.
- 3) PFA Pension forhøjes fra 18% til 18,4%

- 4) Frit-valgs-ordning, hvor pension over 15%, kan anvendes til fx løn eller indbetaling på privat pensionsordning.
- 5) Pr. 1/5-2025 er der kommet en opsparingsordning, hvor afspadsering (dvs. TJFR) og Særlig feriedage (6. ferieuge) kan sættes ind til senere brug.

If. CFU-forliget må man have max. 15 dage på kontoen, hvoraf max. 8 dage må være afspadsering.

Formålet med opsparingsbanken er at samle frihed til senere afvikling, fx længer ferier, eller hvad man nu gerne vil samle sammen til.

Men som I kan læse på Intra, er opsparingsordningen udvidet til at udgøre i alt 25 dage, med maksimalt 15 Særlig Feriedage og 18 dages afspadsering.

Fristen for hvornår afspadsering og særlige feriedage skal være opsparet pågår der stadig drøftelser om, så det kommer der yderligere informationer om når det er på plads.

Afspadsering fra før 1/5-2025 kan anvendes inden 31/12-2025, som det også fremgår af Tire. Alternativt kan saldoen indgå i opsparingsbanken eller udbetales med udgangen af januar 2026.

De ændrede basislønninger pr. 1/4-2025, som jeg nævnte tidligere i dette afsnit, forventes effektueret med lønkørslen ultimo maj måned og vil ske med tilbagevirkende kraft, da aftalen først blev underskrevet af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen d. 11/4-2025.

OK 2026

Processen for OK26 er så småt gået i gang med de indledende drøftelser, og Forbundet vil gerne have input til hvad der skal fokuseres på i de kommende forhandlinger til foråret 2026.

Kom meget gerne med forslag. For udover generelle lønstigninger til sikring og forbedring af reallønnen, hvad kunne I så forestille jer at der skal være fokus på? Er det fx:

- flere seniordage,
- omsorgsdage til mellemgruppen,
- børns 3. sygedag, eller den svenske model,

- 6
- forbedring af opsparingsbank, indførelse af frit-valgs-konto – løn, pension, frihed.
 - DTS-Pulje til forbedring af grundlønninger.

Ja, der er mange områder der kan fokuseres på. Så hold jer ikke tilbage.

Uddannelse og Personalelinjeskift

I DTS er der meget fokus på både professionsbacheloruddannelsen og diplomuddannelsen i skat.

Vi mener det er vigtigt, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed, der er vigtig i udførelsen af kerneopgaven, også i fremtiden.

Derfor har DTS også i flere år arbejdet intenst på at synliggøre professionsbacheloruddannelsen – i daglig tale PB i skat.

Der er dog desværre ikke den udvikling som vi havde håbet på, da der ikke er så mange studerende som vi kunne have ønsket. Fx har det ikke været muligt at opretholde uddannelsen i Esbjerg, Haderslev eller Odense. Det er ærgerligt, for der er virkelig brug for kompetencerne i fremtidens skatteforvaltning.

I forhold til Diplom i skat, har DTS også her gjort et stort arbejde med at brede uddannelsen ud og gjort uddannelsen synlig – også overfor ledelsen. Både i forhold til at læse en hel diplom, men også enkeltfag, så der er flere muligheder for, at tilegne sig, eller ajourføre viden på specifikke områder.

Som det måske er jer bekendt, havde vi i sommer en del udfordringer med ADST i forhold til lønindplacering, for dem der var færdig med diplomuddannelsen og skulle personalelinjeskifte fra HK til DTS-overenskomst.

ADST ændrede pr. 1/6-2024 pludselig praksis, og ville ikke længere tage udgangspunkt i det administrationsgrundlag, der har været anvendt i mere end 20 år, og som fungerede upåklageligt.

I stedet ville ADST tage udgangspunkt i den aflønning der var inden personalelinjeskiftet, og deri indregne rådighedstillægget. Det ville betyde en minimal lønfremgang for at tage en erhvervsfaglig relevant uddannelse og samtidig pålægge en rådighedsforpligtigelse. Dertil ændrede arbejdstidsregler med indskrænkning i fleksibiliteten.

Alt i alt forringelse af løn og arbejdsvilkår og bristede forudsætninger, i forhold til det som var blevet stillet i udsigt, da uddannelsen blev påbegyndt.

Holdningen i DTS er helt klart, at man efter bestået Diplom i skat, skal have en mærkbar lønfremgang. For det skal kunne betale sig at dygtiggøre sig, for det er jo også til glæde og gavn for arbejdsgiveren. Oveni påtager man sig som fuldmægtig også en rådighedsforpligtigelse.

DTS stod uforstående overfor den pludselig ændrede praksis fra ADST og efter mange lange og seje forhandlinger, endte det ud i, at man gik tilbage til det oprindelige administrationsgrundlag.

Om det også var et pres fra de enkelte styrelser, kan man jo kun gisne om. For der var en del undren og utilfredshed fra toppen, i forhold til den måde ADST håndterte det på.

Så indtil videre er processen uændret og efter de oprindelige retningslinjer.

Kutymefridage – Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

En proces der nu har kørt i flere år.

Sidste år fik vi juleaftensdag tilbage som betalt fridag. Men regningen lød den gang på, at der kom en indskrænkning i antallet af o-dage – for dem der ikke er på fleksordningen.

Det kom til at betyde, at brugen af ATN- og o-dage højst må udgøre 11 dage på et kalenderår. Alle sidder med følelsen af en indskrænkning i fleksibiliteten, som jo ikke er til gavn for nogen – hverken medarbejderne og heller ikke arbejdspladsen.

Den reelle betaling synes meget svært at gøre op (*nok kun noget som en akademiker kan stille op i et excel-ark 😊*), for ingen afleverer timer, men sørger for at de bliver afviklet inden for normen, så det går i nul.

Efter lang ventetid, kom så udmeldingen om at Grundlovsdag og nytårsaftensdag nu også er arbejdsgiverbetalte fridage.

Igen er der en pris. Betalingen er, at udmøntning af varige tillæg rykkes frem, så de nu udbetales pr. 1/7, hvor det tidligere var pr. 1/1, hvilket har den konsekvens, at man mister et ½ års varigt tillæg. Desuden tages 5 mio. kr. af de samlede engangstillæg (både for medarbejdertillæg og ledertillæg), så puljen for engangstillæg fremover udgør 1,94% i stedet for 2%. Men først fra næste år.

Hvordan ADST har foretaget den udregning er svær at gennemskue, men DTS arbejder på at få dokumenteret om betalingen svarer til 2 fridage.

DTS er glade for at års arbejde med at argumentere for genindførelsen af kutymefridagene nu har båret frugt, og at man nu kan se frem til at holde fri Grundlovsdag i år, som mange andre offentlig og privat ansatte.

o-dage

Der er i direktionen nikked til, at der vil kunne findes løsninger, og at det ikke er en absolut grænse, men desværre er det ikke det som er meldt ned gennem ledelseslagene. For der opleves udfordringer rundt omkring.

På HSU var direktørerne enige om, at der stadig skulle være fleksibilitet og at man kan fravige de 11 dage. Men det fylder stadig en del og der er fortsat en del snak i krogene og enkelte ledere holder stramt på de 11 dage, hvor det andre steder tackles mere lempeligt og der findes løsninger til gavn for fleksibiliteten.

Hovedbestyrelsen har som fast punkt på dagsorden, en udveksling af erfaringer med administrationen af o-dage og ATN-dage i styrelserne.

Der er både positive og negative tilbagemeldinger omkring mulighederne for en fleksibel tilgang til antallet af o-dage efter dialog med nærmeste leder. Da de negative tilbagemeldinger desværre fortsat er de fremherskende, vil hovedbestyrelsen fortsat have fokus på området.

Det administreres meget forskelligt. Nogle steder logger man på et kvarter til en halv time for at tjekke mails m.v. og så holder fri resten af dagen. Andre steder kan en arbejdsdag på 2-3 timer ikke engang give ret til at holde fri resten af dagen. Det kan resultere i udfordringer med at opretholde fleksibiliteten.

Som en af Danmarks allerbedste arbejdspladser, er man nødt til at have fleksibilitet. For det giver glade og tilfredse medarbejdere, som smitter af på produktiviteten og arbejdsglæden.

Næstformand Allan Christensen har for nylig været til kaffemøde med Thomas Hjortenbergs, som var enig i, at det er vigtigt med fleksibilitet og at ledelsen skal blive bedre til at kommunikere i forhold til o-dage.

Kommer I i klemme, og oplever udfordringer med fleksibiliteten, så kom endelig. Jeg bringer gene eksemplerne videre op.

Arbejdstid

I forhold til arbejdstid er det vigtigt, at vi ikke arbejder mere end vi skal, for ellers bliver det let til stress.

I en tid med nye kollegaer, vikarer og praktikanter m.v., kan det ikke undgås at man vil føle et arbejdspress med stigende sagsmængder og sidemandsoplæring, som er en stor og tidskrævende, men vigtig opgave. Det kan være mentalt hårdt hele tiden at skulle stå til rådighed for oplæring, mens egne opgaver får lov til at ligge.

Men husk at det er lederne der har ansvaret for at prioritere opgaverne, og hvad der skal nedprioriteres og skæres væk, når ressourcerne ikke rækker. For med nedgang i lønbudgetterne flere steder, vil der være færre hænder til at løse opgaverne. Det har DTS meget fokus på og i dialog med ledelsen om.

Seniorer

Der er fokus på seniorer, da Skattestyrelsen ønsker at fastholde de ældre og erfarne medarbejdere.

I februar blev der udsendt et spørgeskema til alle medarbejdere på 55+. Dette med ønske om at blive klogere på hvordan viden og erfaring beds kan anvendes, hvad der er af ønsker til fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, og hvad der kan bidrage til at skabe gode og meningsfulde rammer for den sene del af arbejdslivet.

Jeg håber, at jer der har modtaget spørgeskemaet, har bidraget med jeres ærlige mening.

I forhold til indgåelse af seniorordninger, skal I ikke holde jer tilbage, hvis I har alderen og ønsker at få en ordning. Gå i dialog med jeres leder. Der foretages altid en konkret og individuel vurdering.

Der indgås en del aftaler, hvor stort set hele spektret anvendes op til 12 seniordage pr. år. Ordningen med ned i tid/løn og fuld pensionsindbetaling bliver også anvendt. Det ene udelukker ikke det andet. Men alderskriteriet skal selvfølgelig være opfyldt.

Sig til hvis du har brug for hjælp eller sparring til at få en ordning.

Samarbejde

Samarbejdet foregår på flere niveauer, hvor den formelle del er i form af SU-møder på fagområde niveau. Herud over holdes der dialogmøder, også i afdelinger.

Møderne afholdes både som Teams-møder, men også som fysiske møder. Der er mere dynamik og engagement i de fysiske møder, hvor dialogen hen over bordet, giver godt i forhold til det konstruktive samarbejde, ledere og tillidsrepræsentanter imellem.

SU-møderne er mere formelle møder, hvor der bl.a. gives en status på regnskab, budget, trivsel og sygefravær, men også opdatering på, hvad ledelsen har på tegnebrættet.

På dialogmøderne er vi i løbende dialog med direktørerne og underdirektørerne. Her går der mere i dybden med emner og problemstillinger fra hverdagen ude i afdelingerne og enhederne.

Vi bidrager med god sparring, så medlemmerne kan have de mest optimale arbejdsforhold. Vi skal jo gerne være ”en af Danmarks allerbedste arbejdspladser” 😊

Der er god dialog, og der er plads til at være uenig og have forskellige synspunkter på problemstillinger.

Det er også her vi kigger ned i resultaterne af de løbende trivselsmålinger. Ledelsen er meget optaget af de flotte resultater, og vi er garant for, at der sker handling de steder hvor det halter, til sikring af de gode arbejdsforhold.

APV, MTU og LE

I efteråret 2024 blev APV, MTU og LE gennemført. Det ser overordnet set fint ud i Skattestyrelsen, men der er stadig plads til forbedringer i forhold til bl.a. arbejdsrelateret stress og indeklime. Der er fortsat godt 30% der oplever arbejdsrelateret stress, så det er noget vi har fokus på. Derudover er der en stigning i angivelsen af krænkende handlinger, hvor der næste er en fordobling i antallet (165 stk.). Alle skal bidrage til at forebygge og hindre uacceptabel adfærd. Det er vigtigt, at vi løbende taler åbent og ærligt sammen om hvilken omgangstone og adfærd vi ønsker.

På Arbejdsmiljø- og Sikkerhedsportalens SharePoint kan i finde vejledninger til brug for indberetning af krænkelse.

I forbindelse med generering af rapporter m.v. havde DTS en kamp med ADST i forhold til at få et overblik over det fremsendte materiale, og det var vanskeligt at få adgang til kommentarrapporter. Det lykkedes til sidst, men processen bør ændres fremadrettet.

Det er vigtigt at have det samme materiale som ledelsen, så vi har det samme udgangspunkt, når vi drøfter resultaterne fra APV, MTU og LE.

DTS i Syddanmark

I Kredsbestyrelsen holder vi månedlige møder – skiftevis fysisk og på Teams, hvor vi mødes på tværs af styrelser, fagområder og afdelinger til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

Vi har en god og åben dialog, hvor alt kan drøftes, og jeg bliver som kredsformand klædt på til at varetage medlemmernes interesser i DTS Hovedbestyrelsen.

Netværket er vigtigt – ikke mindst fordi de fleste valgenheder ude på skattecentrene dækkes af en tillidsrepræsentant. Derfor er der behov for sparring og vidensdeling.

I foråret afholdt DTS TR-konference i København og i efteråret Repræsentantskabsmøde i Vejle, hvor TR fra hele landet deltog. Også her bliver der udvekslet erfaringer, delt viden og skabt relationer, så vi er opdateret på hvad der rører sig rundt om i organisationen.

Valgenhed Ribe

Medlemstallet ligger stabilt. Vi er pt. 37 medlemmer, hvilket er én mindre i forhold til året før. Der er fremadrettet potentiale for tilgang af medlemmer, bl.a. fra Diplom i skat, hvor der er flere på vej, så det er en god udvikling. Kombineret med, at der – af og til – går en på pension, kan vi opretholde status quo.

Hold jer ikke tilbage, men brug mig som sparringspartner, hvis I har noget vi skal drøfte, eller oplever noget som I synes jeg skal involveres i. Jeg kan bringe det videre og være med til at det bliver løst.

Jeg er meget optaget af, at medlemmerne har de bedste arbejdsbetingelser, både fagligt, fysisk og socialt.

Fremtiden, og hvad der bl.a. er fokus på

Til sidst vil jeg komme ind på hvad vi eventuelt ser ind i den næste periode, og hvad der bl.a. kommer fokus på:

- Økonomisk lavkonjunktur?

Der kan vist ikke være tvivl om, at etablering af flere kontrolcentre og mange nye ansættelser ikke lige ligger i kortene.

Hovedbestyrelsen har haft drøftelser af de økonomiske udsigter der tegner sig for Skatteministeriets fremadrettede økonomi.

Det pres der kommer på de statslige budgetter de kommende år, som følge af den geopolitiske situation og de forøgede udgifter til forsvaret er bekymrende.

Hovedbestyrelsen har fokus på dette og appellere til, at presset på budgettet ikke får regeringen til at gentage de fejl, der blev begået i form af budgetnedskæringer og personalereduktioner i det daværende SKAT i årene efter fusionen i 2005.

En velfungerende skatteforvaltning med et mærkbart kontroltryk er forudsætningen for finansieringen af den offentlige sektor, velfærden og de stigende udgifter til oprustning.

Så det vil være dumt at lave spareøvelser der hvor finansieringen skabes.

- Organisatorisk eftersyn af Skatteministeriet

Departementschefen har – måske i sammenhæng med det jeg tidligere har nævnt – igangsat en organisatorisk eftersyn af Skatteministeriet, hvor Forbundets TR-Fora kan bidrage med synspunkter omkring strukturen og hvad der med fordel kan/bør ændres.

Pt. er det UFST der kigges på, fx omkring evt. flytning af supportopgaven til States IT.

Hovedbestyrelsen har drøftet hvad der kan fokuseres på i forhold til evt. omorganiseringer. Bliver der flere eller færre styrelser? Vi ved det ikke, men når der kommer skift af departementschef, er der tradition for, at der skal sættes et aftryk i form af organisatoriske ændringer. Så det vil der uden tvivl nok også komme denne gang. Vi må se hvad tiden bringer.

- OK'26

Vi er så småt begyndt at vende blikket mod næste overenskomst som skal forhandles til næste år – altså i 2026, og forberedelserne er allerede i fuld gang.

Og som tidligere nævnt.

Hvis I har forslag til krav eller gode idéer til hvad der skal fokuseres på til OK26 så er det ved at være tid til at få dem sendt til mig eller faglig sekretær i DTS Hans Holmer.

Hovedbestyrelsen vil behandle forslagene til krav på mødet i juni, og foretage den endelige prioritering af forbundets krav på mødet i august.

- Senior 55+ møde

Afholdes i Ribe d. 22/9-2025 og bliver et PFA Møde. Der kommer indbydelse rundt senere til målgruppen.

- Medlemsmøde

Traditionen er jo at der plejer at være et medlemsmøde engang sidst på året eller først i det nye år, hvor bl.a. Jørn Rise kommer og fortæller.

Det vil jeg også arbejde på bliver tilfældet i den kommende periode 😊

Afsluttende bemærkninger

Jeg vil slutte af med at sige: Brug hinanden og tal om det der fylder i hverdagen. Støt hinanden – fagligt og socialt.

Kom også gerne til mig. Intet er for stort og intet er for småt. Jeg bidrager gerne til at vi få de bedste rammer for vores arbejdsplads. Vi tilbringer forholdsvis mange timer her, og derfor skal det været et rart sted at være.

Jeg deltager i fora på forskellige niveauer, hvor jeg kan være med til at trække i den rigtige retning.

Så hold jer aldrig tilbage. Jeg er der for at hjælpe jer 😊

Det var så ordene for denne gang.

Tak fordi I lyttede.