

**Referat medlemsmøde i Dansk Told & Skatteforbund
Valgenhed Ringkøbing på Ribovej 5,
Onsdag den 28.05.2025.**

1. Valg af mødets dirigent, sekretær samt stemmetællere

Dirigent: Camilla Midtiby

Camilla Midtiby konstaterede at valgenhedsmødet er lovlig indvarslet, da der skal indkaldes med 14 dages varsel til afholdelse i maj måned. Indkaldelsen er sendt pr. mail den 12.05.2025 og er således fremkommet rettidig.

Sekretær: Maybritt Pugflod

Stemmetællere: Rune Lauritsen, Mette Toft Fjordside

2. Beretning

Vedhæftet findes den skriftlige beregning der indeholder følgende:

- Status og aktiviteter i årets løb
- Drøftelser TR har deltaget i 2024/2025
- Seniorordning
- Drøftelse af seniorkarrierer i forbindelse med PULS
- +58-møder
- OK 24
- DTS's arbejdsmiljøudvalg
- Tillæg → PULS og 1:1 samtaler og kompetenceudvikling
- Har vi lokalt indflydelse på forhandlingerne?
- DTS Strukur
- HAP
- Fremtiden

Vi er fordelt på 3 lokationer og der er 45 ordinære medlemmer. 23 i Skattestyrelsen, 1 i Udviklings- og forenklingsstyrelsen og 22 i Gældsstyrelsen.

Forbundet har godkendt vi må have 2 valgte TR da vi er forskellige adresser og forskellige styrelser.

DTS er repræsenteret i kantineudvalget og HK er repræsenteret i Lokationsudvalget på Damstrædet/Østergade

DTS er repræsenteret i lokalionsudvalget på Ribovej

Tillægsforhandling 2025 udmyntes pr. 01.07.2025, hvilket er en ledelsesbeslutning sin følge af, at vi igen har fået fri på grundlovsdag og nytårsaftensdag.

Beretningen blev godkendt.

3. Økonomi

Marianne fortalte, at vi ikke skal have økonomi på dagsordenen, men hun har valgt at tage det med alligevel.

På kongressen er der bevilget midler så der i hver valgenhed er 600 kr. pr. medlem til rådighed ved årets begyndelse.

Pr. 01.01.2025 var beholdningen 8.674 kr., derfor blev der tildelt 13.500 kr. som vi kan råde over indtil udgangen af 2025.

Midlerne må bruges på f.eks. foredrag mm, valgenhedsmøde, jubilæumsgaver og gaver i forbindelse med afsked til pensionering.

Den del valgenheden giver er skattepligtig – nytteværdi.

I det forløbne år er der brugt penge på:

1 jubilæum, drikkedunke til medlemmer, valgenhedsmøder og efterårsmødet.

4. Valg af Tillidsrepræsentant for 1 år

Gældsstyrelsen:

Forslag: Brian Andersen, Hanne Thrane Der var ikke yderligere kandidater.

Valgt: Hanne Thrane med 11 stemmer mod Brian Andersen med 10 stemmer.

Skattestyrelsen:

Forslag: Marianne Ravn. Der var ikke yderligere kandidater.

Valgt: Marianne Ravn 20

15 fremmødte stemmeberettigede medlemmer

Det er muligt at afgive stemme via fuldmagt. Der er modtaget 6 stk.

5. Eventuelt

Lene Höilund stopper i Gældsstyrelsen pr. 01.08.2025 og Torben Baun Madsen tager over på posten som fællestillidsmand for Gældsstyrelsen.

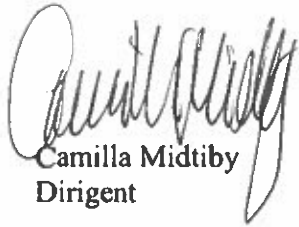
Evt. valgt tillidsrepræsentant i DOK repræsenterer DOK. Hvis ikke der vælges en TR i DOK, skal det besluttes hvem der er talerør i forhold til Gældsstyrelsen ledelse.

Lokalvalgt TR er talerør i forhold til underdirektøren.

Marianne fortalte om uddannelse af TR.

Det besluttes af Marianne Ravn og Hanne, hvem der er formand og hvem der er næstformand.

Det blev aftalt at Hanne Thrane bliver formand, da det er sidste år Marianne Ravn stiller op som TR, der kan således ske generationsskifte på en blid måde, hvor Marianne hjælper Hanne i gang.



Camilla Midtby
Dirigent



Maybritt Pugflod
Sekretær

Beretning for DTS valgenhed Ringkøbing, 2024/2025

Indledning

Kære medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund i Valgenheden Ringkøbing – jeg vil fremlægge beretningen - som redegør for aktiviteterne i Valgenheden i det forløbne år.

Status og aktiviteter i årets løb

Valgenheden Ringkøbing Damstræde, Østergade og Ribovej pr. 1.januar 2025 af 45 ordinære medlemmer – fordelt med 23 i Skattestyrelsen, 1 i Udviklings- og forenklingsstyrelsen og 22 i Gældsstyrelsen. Vi får løbende lidt tilgang efterhånden som flere bliver færdig med Diplom i Skat og der ansættes medarbejdere med en Professionsbachelor i SKAT. Men vi har også løbende afgang mest på grund af pensionering, men indimellem er der også nogle, som har lyst til at prøve nye udfordringer.

Ifølge DTS's vedtægter berettiger dette til 1 tillidsrepræsentant.

Jeg har i det forgange år deltaget i mange af de møder, som har været afholdt i Kreds 1 Nord og indkald af forbundet.

Via Nyt fra DTS har I kunne følge med i hvad der har rørt sig.

Hvis I ikke allerede er tilmeldt Nyt fra DTS – kan dette også ske via hjemmesiden.

På DTS's hjemmeside www.dts.dk under dine tillidsrepræsentanter kan du altid finde en oversigt over alle tillidsrepræsentanter – opdelt på valgenheder, kredse, Styrelser og afdelinger.

Vi har afholdt 1 møde i valgenheden i foråret med henblik på valg af tillidsrepræsentant også har der været afholdt 2 medlemsmøder for medlemmerne i Gældsstyrelsen indkaldt af deres fællestillidsrepræsentant Lene Höilund Jensen for DOK og Torben Baun Madsen for Borger.

Som lokal Tillidsrepræsentant udgør langt de fleste gøremål besvarelser på personlige henvendelser fra jer om:
løn, tillæg, ferie, barsels, pension og arbejdstid, men også stress, trivsel og mobning.

Jeg fungerer desuden, i rollen som bisidder ved møder som ledelsen indkalder til bl.a. advarsler, sygesamtaler, handlingsplaner og afskedigelser. Dem har vi heldigvis ikke mange af.

Jeg drager her god nytte af at kunne ringe til forbundet og få en snak med dem, når jeg synes, at der sker noget i Ringkøbing, som jeg hører, påvirker vores arbejdsforhold.

Jeg repræsenterer os i kantineudvalg og HK er repræsenteret i lokaliseringsudvalget.

Som repræsentant for valgheden har jeg i 2024/25 drøftet mange emner – bl.a.:

- Personalepolitik
- Seniorordning
- O-dage
- Tillæg, PULS, 1:1 og kompetenceudvikling
- DTS' struktur og deltaget i kredsbestyrelsesmøder via Teams.
- Organisationsjusteringer

Seniorordning

I er sikkert alle klar over at Skatteforvaltningen har 2 – 3 seniorordninger som kan komme i anvendelse.

Når man har været ansat i mere end 10 år og er 60 år har man mulighed for at søge om at gå ned i arbejdstid, men samtidigt beholde pensionsindbetalingen som om man arbejder på fuld tid.

En anden mulighed er for ansatte på 62 år, som har været ansat i mere end 10 år, hvor man kan give 12 seniorfridage.

Det er ikke længere en betingelse fra begge at der er tale om kritiske kompetencer, men det gælder fortsat at ledelsen skal syntes at det er en god ide. Ordningerne gælder for 12 måneder ad gangen og kan fornyes.

Det vi har oplevet i 2024 er, at ledelsen har været af den opfattelse at alle seniordagene ikke skal gives på en gang, men at "man" gør sig fortjent til flere seniordage, jo ældre man bliver. Der er set eksempler på at der er startet med 3 seniordage. Med besked om at så kan man måske få 4 eller 5 det efterfølgende år.

Og sidst og ikke mindst er der jo også Seniorbonus fra OK 21 - hvor 62-årige kan få 2 ekstra fridage – svarende til 0,8 % af lønnen – man kunne vælge at få pengene udbetalt eller indsat på en pensionsordning. Iflg. OK 21 er ordningen gældende fra 1. april 2022 – men ifølge vores arbejdsgiver er det først fra 1. januar 2023 den bliver effektueret. Der har i løbet af 2023 været drøftelser mellem organisationerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om fortolkningen og man har nu indgået forlig.

Fakta om forliget:

Ret til to seniordage:

Fylder man 62 år i perioden fra 1. januar til og med 30. juni (1. halvår) har man ret til at afholde to seniordage i det kalenderår, hvori man fylder 62 år.

Fylder man 62 år i perioden fra 1. juli til og med 31. december (2. halvår) har man ret til at afholde en seniordag i det kalenderår, hvori man fylder 62 år.

De efterfølgende år har man ret til at afholde to seniordage pr. kalenderår.

Den tidligere seniorbonus vil ikke længere blive udbetalt en gang årligt ved udgangen af året, men udbetales løbende hver måned sammen med lønnen.

Seniordagene afholdes som hele dage og som fri uden løn.

Drøftelse af seniorkarrierer i forbindelse med PULS

Ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2021 blev det også aftalt, at medarbejdere på 60+ skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver med fokus på bl.a. fastholdelse og ønsker og forventninger til arbejdsliv på kort og lang sigt.

Og det skulle gerne være implementeret i forbindelse med PULS 2025, som er løbet af staben her i foråret.

Hvis du ikke har haft nogen drøftelse med din leder i forbindelse med PULS, og du gerne ville have den, så vil jeg foreslå, at du kontakter din leder. Hvis du bliver afvist, så henvend dig til mig eller den tillidsrepræsentant, som har dialogen med din underdirektør.

+58 møder

I samarbejde med PFA har forbundet afholdt +58 møder for medlemmer og deres partner rundt omkring i landet. Hvis du er +58 har du modtaget en direkte invitation til møderne.

Det er et ønske at disse møder afholdes med jævne mellemrum.

OK'24

Den 11. februar 2024 kom resultatet af OK'24 for overenskomstperiode fra 1. april 2024 til 31. marts 2026. Denne gang en 2-årig aftale, mod den tidligere, som var 3-årig.

Jeg har tidligere sendt jer mails om implementering af resultatet, som sker løbende i den rækkefølge som ADST og MEDST(moderniseringsstyrelsen) får lavet de forskellige lokalaftaler og får IT-systemerne tilrettet.

Hvad indgår i aftalen:

Mere i løn –måske netto 1.000 kr. per måned. 8,4% + skøn på 0,4%(måske mere???)

- Særlig feriegodtgørelse forhøjes til 2,02% - dog ikke mere bededagsgodtgørelse – får ekstra 0,07%.
- Større % indbetales på vores pension –koster 0,23%. Fra 18 % til 18,4 %
- Penge til interne forhandlinger i Skatteforvaltningen om evtændringer af løn for f.eks. Konsulenter, fagkonsulenter, ledere, mv. mv. DTS 7,5 mio. kr. Forhandlingsvindue lukker 17/3-24.
- Mulighed for at pensionsbidrag over 15% kan udbetales som løn eller på opsparingsordning.
- Ret til ekstra indbetaling på pensionsordning.
- Opsparingskonto for overarbejde, særlige feriefridage mv.
- Ændring af reguleringsordning fra 2025. Dog ingen negativ regulering i overenskomst.
- Penge til kompetencefond–det koster 0,06% –tilskud til kurser mv.
- Ultimo 2025 evaluering af lønudviklingen. Hvis private er steget mere, så får vi mere, men ikke omvendt.
- 3 ugers ekstra lønret for fædre/medmor/adoptanter.
- Flerlingeforældre får 13 ugers ekstra lønret.
- Soloforældre 10 ugers ekstra lønret

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede ramme for perioden udgør 8,40 pct. og udmøntes således:

Rammens fordeling i pct.	1.4.24	1.4.25	1.11.25	I alt OK24
Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
Skøn for reguleringsordningen	1,06	0,04		1,10
Midler til andre formål	0,11	0,89		1,00
Rammen i alt	6,00	2,20	0,20	8,40

Skønnet for reguleringsordningen er baseret på en samlet reststigning på 0,40 pct. i alt i perioden.

- **Midler til andre formål udgør 1 %**, hvoraf den største procentandel (0,89 %) bliver udmøntet 1. april 2025.
 - **0,11 %** udmøntes pr. 1. april 2024, som økonomisk anerkendelse af medarbejdere, der varetager udsatte funktioner i staten (politiet, den lokale anklagemyndighed, kriminalforsorgen og retterne), dvs. de 0,11 % får vi ikke glæde af.
 - **0,06 %** udmøntes til kompetenceudvikling/Den statslige kompetencefond pr. 1. april 2025 – den del kan vi få glæde og husk at få søgt kompetencefonden, hvis I skal på uddannelse
 - **0,23 %** går til at hæve vores aktuelle pensionsbidragsprocent med 0,40 %, fra 18 % til 18,40 %, som sker med virkning fra 1. april 2025.
 - De resterende **0,60 %** (ca. 7,5 mio.kr.) er afsat til forhandlinger om de specielle krav på de enkelte organisationers område, fx på DTS's område. Her er der fx mulighed for at øge basislønnen for nogle grupper. Vi må afvente denne aftale inden der kan offentliggøres noget, men vær OBS på, at man ikke kan forvente et større løft, da det trods alt ikke er en større sum penge vi har fået. Men lad os se når aftalen kommer. Jeg har stor tiltro til at DTS gør sit yderste i forhold til de ønsker vi har indsendt

Forberedelserne til OK26 er allerede i gang.

DTS's arbejdsmiljøudvalg

DTS's arbejdsmiljøudvalg har løbende fokus på trivslen i forbindelse med hjemmearbejde og herunder også arbejdet med fremtidens arbejdsplads.

Ud fra den undersøgelse, som blev foretaget i februar 2023 kan man overordnet set konkludere, at det er stadig DTS's holdning, at vi ønsker individuelle og flexible løsninger.

DTS ser desværre flere steder, at der ansættes flere medarbejdere end der er reelt, er plads til – hvilket betyder mindre skriveborde!

Især på Damstrædet og i Østergade mærker vi, at der er kommet flere kollegaer.

Jeg følger det hele løbende og tæt, også for at sikre os, at vi har det rette arbejdsmiljø både hjemme og på arbejde.

Men jeg har stadigvæk brug for, at I overfor mig tilkendegiver hvis der er problemer. Så vil jeg bringe det videre til lokaliseringsudvalget og til Henrik Rosendahl. Jeg er bekendt med at Lene Höilund er involveret en del i arbejdsmiljøet på Ribovej bl.a. i forbindelse med at udvidelsen ikke bliver til noget og at pavillonerne er opsagt pr. 31. december 2025.

Tillæg => PULS og 1:1 samtaler og kompetenceudvikling

Når man siger tillæg – så tænker man også automatisk på PULS forud for tillægsforhandlinger.

Netop ved PULS-samtalerne skal der drøftes kompetenceudvikling, udviklingsmuligheder og hvordan det i øvrigt går på arbejdspladsen.

DTS har fortsat STOR fokus på fag faglighed – styrkelse af fagligheden er en nødvendighed for genopretning af tilliden til Skatteforvaltningen. Fagligheden er både vigtigt for nuværende medarbejdere – som er den faglige ryg grad - men også i forbindelse med rekrutteringsfasen.

Med den store rekrutteringsbølge Skatteforvaltningen stadig er i gang med, kræver det at man får ansat medarbejdere med faglighed. Dette er både for at beskytte de nuværende medarbejdere, som i en lang periode har måttet oplære nye medarbejdere. Det er rigtig hårdt – da mange samtidig skal levere egen produktion og vi høre fra flere, at produktionstallene ikke nedsættes tilsvarende.

Det er tungt og dyrt at lære op.

Uddannelse er så vigtigt, så I bevarer jeres markedsværdi – det er DTS's klare holdning – at vores medlemmer har den brede faglighed, som er vigtig for hele Skatteforvaltningen.

Og I skal ikke lade jer begrænse – da der ved OK-forhandlingerne igen er afsat en pulje til uddannelse igennem kompetencefonden. Tidligere har vi hørt, at der ikke er penge til uddannelse – det hører vi ikke så ofte længere og særligt ikke for DTS'ere for der er penge nok i vores organisationspulje i Kompetencefonden.

Efter PULS kommer vi jo til årets tillægsforhandlinger

Resultatet for 2025 bliver udmøntet før sommerferien og igen er der op til 1% til rådighed for varige tillæg og op til 2% til rådighed for engangstillæg. Men det nye i år har været at de varige tillæg først bliver udmøntet pr. 1. juli 2025 og derfor i år kun har den ½ værdi.

Så hvis du får tildelt et tillæg på 12.000,00 kr., får du i 2025 kun udbetalt 6.000,00 kr. tillægget vil dog have den fulde værdi i 2026.

Har vi lokalt indflydelse på forhandlingerne?

Jo det har vi.

Jeg følger løbende forhandlingerne ved:

- At sikre at vores medlemmer får udarbejdet indstillingsskema, således at vores forhandler har det bedst mulige oplæg – de bedste argumenter for at tilgodese vores medlemmer
- At sikre at DTS får sin berettigede del af tillægspuljen såvel lokalt som på landsplan
- At tillæg i så stor udstrækning som muligt tilkommer vores medlemmer
- At gå i "dialog" med lokale personaleledere, for at gøre dem opmærksomme på hvorfor de skal værdsætte deres DTS-medarbejdere

- gennemgå alle de lokale skemaer, og får dem videresendt i DTS-regi, med eventuelle bemærkninger
- gå i dialog med jer om udfyldelse af skemaer

Selvfølgelig kan du være i den heldige situation, at du har lavet en aftale med din personaleleder, men hvis hans/hendes ønsker ikke er blevet imødekommet i de videre forhandlinger, er det jo rart hvis jeg på TR-siden kan bringe dig på banen igen.

Så jeg skal opfordre jer alle til at huske at udfylde og aflevere det skema I får tilsendt inden den årlige PULS går i gang.

DTS Struktur

DTS har en struktur, der matcher Skatteforvaltningens opdeling i syv styrelser. Det er dog fortsat vigtigt for os at fastholde, at DTS's vigtigste formål er nærhedsprincippet – vi er der for den enkelte på adressen, uanset hvilken styrelse man er ansat i. Vi mener fortsat det er vigtigt, at man kender den lokale TR, når man har behov for hjælp – og den snak der kommer naturligt, når man lige mødes på gangen eller i kantinen.

TR-aftalen fastlægger, hvor mange TR vi må være i Skatteforvaltningen og herefter er det vigtigt, at vi sikrer, at der kan placeres en TR i hver valgenhed.

Udover at vi skal være minimum en TR på alle adresser og vi skal matche Skatteforvaltningens opdeling har vi også fastholdt kredsbestyrelserne, som netop går på tværs af styrelserne i en geografisk opdeling, hvor der erfaringsudveksles med TR fra de forskellige styrelser.

HAP

Teams har vundet sig ind i vores hverdag. Både til virtuelle møder, oplæring, kursus og endda underholdning og mange har fået låneudstyr til rådighed til hjemmekontoret.

Jeg er sikker på at det virtuelle er kommet for at blive – i et eller andet omfang. men det er nu vedtaget at man kan arbejde hjemme op til 2 dage om ugen uden at arbejdsgiveren skal stille udstyr til rådighed. Jeg håber, at dette er en mulighed for at alle – men kun hvis det er et ønske fra den enkelte, da der er en del, der gerne vil møde ind på arbejde fem dage om ugen, og det skal vi have mulighed for.

Jeg håber dog fortsat på, at I vil tage fat i mig, hvis I oplever uhensigtsmæssigheder.

Og her har vi oplevet, at det der var en mulighed for at arbejde hjemme 2 dage om ugen, er blevet til at man skal være til stede 3 dage om ugen. Så mulighed for 2 hjemmearbejdsdage er ikke til stede, hvis du er syg en dag, har en fridag og i nogle situationer er på kursus.

Det der skulle give en form for fleksibilitet er blevet en begrænsning pga. af regler, som gælder for alle og ikke anvendelse af personalepolitikens fleksible muligheder med individuelle hensyn til den enkelte.

Fremtiden

Da vi er to styrelser, som ligger på to forskellige lokationer har jeg forespurgt Hovedbestyrelsen om det er muligt, at valgenheden i Ringkøbing får mulighed for at vælge 2 TR, således at der vælges en blandt medlemmerne i Gældsstyrelsen og 1 blandt medlemmerne i Skattestyrelsen.

Det har vi fået lov til.

Vi vil dog fortsat være en valgenhed og have fællesmøder og have et fælles rådighedsbeløb at disponerer over.

Samtidig skal være et tæt samarbejde mellem de 2 TR, som sammen vil deltage i Møder i kredsen, men hver især deltage i møder afholdt under de forskellige søjler.

Afslutning

Dette var en blot et udsnit af de problemstillinger der har været og fortsat er i DTS og Skatteforvaltningen.

.

HUSK derfor – og det kan ikke siges for tit:

Pas godt på jer selv og pas godt på hinanden.!!!

Så jeg overgiver beretningen til valgenhedens debat.

Marianne Ravn

Jeres tillidsrepræsentant