

Beretning 2025

Indledning

Så er der igen gået et år, og vi skal i gang med endnu en generalforsamling.

Vi har igen i år valgt at dele beretningen mellem os, dvs. Tina, Carsten og mig selv.

Lad os begynde med at se på bestyrelsens sammensætning.

I det sidste års tid har det været Tina Charlotte Olsen, der har taget sig af medlemmerne i Departementet, Carsten Skov og jeg selv, der har passet medlemmerne i Lyngby og på Frederiksberg.

Og jeg kan gentage, hvad jeg sagde sidste år, det bliver en mere og mere let opgave at udfylde, hvis man blot ser på antallet af medlemmer.

I departementet er vi i dag nede på 2 medlemmer, inkl. Tina selv, som Tina er tillidsrepræsentant for.

I Lyngby og Frederiksberg er vi for tiden kun 57 medlemmer, det er en tilbagegang på 5 i forhold til sidste år. Af disse 57 har yderligere 3 allerede har meddelt, at de stopper i år.

Og vi repræsenterer 3 styrelser, idet vi både har medlemmer fra UFST, 1 enkelt medlem fra Gældsstyrelsen og 1 fra Toldstyrelsen.

Når vi taler samarbejde med ledelsen, foregår det mest med UFST, men her har vi også 6 forretningsområder, opdelt på i alt 23 afdelinger eller UDIR-områder (mod 20 afdelinger sidste år). Og vi har medlemmer i 16 af disse 23 afdelinger, så der er rigeligt med møder med ledelsen at passe. Hvorfor jeg også er meget glad for, at vi fortsat er to tillidsrepræsentanter, som dækker Lyngby og Frederiksberg.

Det var lidt om bestyrelsen og medlemmerne, nu går vi over til de øvrige emner i beretningen.

Resultat OK 24

Overenskomstforhandlingerne for 2024 havde et par forbedringer, som først får virkning her fra 2025. Jeg vil kort gennemgå disse områder.

Lønstigning pr 1. april

Pr 1. april i år fik vi en lønstigning på sølle 0,49% af lønnen. Ikke meget, men det er jo bl.a. fordi man denne gang havde aftalt at hovedparten af de 8.8% lønstigning som er i hele overenskomstperioden skulle ligge i starten. Det betød, som I forhåbentlig husker, at vi sidste april fik en lønstigning på hele 5.89%.

Den sidste lønstigning i overenskomstperioden er pr 1. november 2025 og den er planlagt til 0,20%. Det vides dog ikke endnu, hvordan reguleringsordningen kommer til at spille ind på denne sidste lønstigning, så den kan både blive lavere eller højere.

Pensionsindbetaling hæves

Fra 1. april i år stiger også vores pensionsindbetaling til PFA fra 18 til 18,4%.

Ændringen er allerede slået igennem på vores lønsedler. Den fremgår i hvert fald af min lønseddel her fra udgangen af april.

Råde over del af pensionsindbetalingen

Samtidig indføres en regel om, at vi selv kan råde over den del af vores PFA-pension som overstiger 15%, hvor man kan vælge fx at få denne del af pensionen udbetalt som løn, eller sat ind på en opsparingskonto i stedet. Hvis du ønsker at gøre brug af denne ordning, skal du oprette en sag i Serviceportalen, hvor du angiver hvor meget af pensionen du ønsker at råde over, dog max 3.4% og om de skal udbetales eller sættes på en opsparingskonto.

Skifter du mening har du ret til at ændre din beslutning en gang om året.

Opsparingsordning

Med virkning fra i morgen, den 1. maj, er der lavet aftalte om opsparing af frihed på en opsparingsordning, hvor man kan have op til 15 dage stående (svarende til 111 timer). Disse dage kan man anvende som man ønsker og der er ingen frist for, hvor hurtigt de skal anvendes, blot kan man som sagt max have 15 dage stående ad gangen.

Timerne på opsparingsordningen kan tages fra forskellige former for over- og merarbejde og fra særlige feriedage, det vi også kalder den 6. ferieuge.

Der er den begrænsning, at max 8 af dagene må komme fra afspadsering af over- og merarbejde.

Nogle af jer har allerede timer stående på en afspadseringssaldo, hvor i sidste år blev bedt om at nedbringe denne afspadseringssaldo til 111 timer, hvis I havde flere timer stående.

Egentlig er der en udløbsdato på en afspadseringssaldo på 6 måneder, som Skatteforvaltningen ikke har overholdt. Men jeg har hørt, at man fremad vil efterleve denne tidsfrist. Derfor vil de af jer, som fortsat har en gammel afspadseringssaldo blive kontaktet med besked om at den skal afvikles. Men som en overgangsordning vil I få mulighed for at overflytte timerne til denne ny opsparingsordning, hvor der ikke er udløbsdato på timerne.

ADST har endnu ikke meldt regler ud for, hvordan en nye opsparingsordning kommer til at fungere i Tire/Lisy, hvordan man får timer over på den, eller hvordan man afvikler dem. Men jeg forventer de melder det ud på Intranettet, når de har fundet en løsning.

Kutymefridag og ATN

Som det har stået på både Intranettet og i nyhedsmail fra DTS har vi fået genindført de sidste 2 Kutymefridage, nemlig Grundlovsdag og Nytårsaftensdag. Så nu har vi fået alle de tre fridage tilbage, som blev taget fra os for – ja det er vel 12 år siden.

Det gode er, at de er genindført med virkning fra i år. Men, som Jørn Rise skriver i nyhedsbrev fra DTS, vi har også selv betalt for dem.

Juleaftensdag, som vi fik retur sidste år, blev betalt med en begrænsning på ATN og O-dage på max 11 dage om året. Selv om der lå i aftalen, at der skulle være mulig for individuelle vurdering og afvigelser fra denne regel, virker det som om, ledelsen alligevel har lagt en mere restriktiv retning.

Derfor – hvis der er nogle af jer, som oplever afslag på at afholde mere end 11 ATN og O-dage om året, så hører vi gerne om det, så vi kan samle erfaringer op i forbundet. Vi kan også forsøge at gå i dialog med den enkelte leder om en mindre restriktiv holdning.

I år har vi så fået Grundlovsdag og Nytårsaftensdag.

For disse to dage har vi betalt med en udskydelse af de varige tillæg, som udbetales som en del af tillægsforhandlingerne. Fra og med i år, vil varige tillæg nemlig ikke blive udbetalt med tilbagevirkende kraft fra 1. januar samme år, men først med virkning fra 1. juli. Dvs. man mister ½ års varigt tillæg det første år.

Dette var endda ikke nok for ledelsen, så med virkning fra 2026, har de også reduceret puljen til engangstillæg med 3 procentpoint. Det betyder at der fremad ikke afsættes 2 % af lønsummen til engangstillæg, men kun 1.97%.

3 Procentpoint kan synes lidt, men det skal jo lægges oven i de andre beløb vi har betalt for disse 3 dage.

Sikkerhedsgodkendelse

Informationerne i skatteforvaltningens IT-systemer er yndede mål for forskellige former for kriminalitet. Det har naturligt ført til skærpelse af brugen af sikkerhedsgodkendelser af medarbejderne i UFST. Det er blot ikke en enkel og smertefri sag, hvor man enten er eller ikke er sikkerhedsgodkendt.

Jo, man kunne selvfølgelig vælge at sikkerhedsgodkende medarbejderne hos PET generelt på højeste niveau. Det ville så blot ikke tage hensyn til den enkelte medarbejder eller til karakteren af informationer, der bliver håndteret. En anden mulighed er derfor at sætte godkendelsen i relation til opgaverne og funktionerne.

En anden problemstilling er, hvad vil konsekvensen være af som medarbejder at sige nej til godkendelsen. Hvilke ansættelsesretslige konsekvenser vil der være? Det samme gælder

selvfølgelig de situationer, hvor en medarbejder af den ene eller anden grund ikke KAN sikkerhedsgodkendes.

En sikkerhedsgodkendelse er med andre ord ikke et åbent skema med felter, der bliver udfyldt og evalueret i åbenhed. Kriterierne for godkendelsen, herunder hvilke forhold uden arbejdspladsen eller i privatlivet, der er fokus på i processen, kendes således alene af PET.

Sikkerhedsgodkendelser har været til debat i SU, hvorfra der p.t. ikke er udstukket fælles retningslinjer og fælles politik. Der lægges umiddelbart op til, at det er den enkelte UDIR, der beslutter. Det betyder, at nogle mener, at alle skal sikkerhedsgodkendes, hvis medarbejderne har adgang til GitHub, mens andre ikke finder det vigtigt. Det vil betyde, at nogle afdelinger skal have sikkerhedsgodkendt alle medarbejdere og andre afdelinger ingen. Det vil således være de konkrete opgaver, der afgør situationen.

Tillæg 25

Tillægsprocessen er næsten forbi for i år, og nu venter vi bare på udbetalingerne.

Det samlede resultat, skulle være godkendt af Niels Gotfredsen i mandags, den 28. men desværre var en af de andre foreninger ikke helt færdige med deres forhandlinger, så processen har trukket lidt ud.

Det samlede resultat for DTS er blevet godkendt af mig i sidste uge, så vi afventer pt. en klarmelding fra de andre organisationer.

Alle informationerne skal derefter sendes til ADST, som regner med at skulle bruge 5 uger på at klargøre brevene til medarbejderne og ca. 2 uger derefter udbetales engangstillæg. Varige tillæg udbetales første gang med lønnen for juli måned.

Flere chefer har i år klaget over, at der var færre penge til uddeling end sidste år. Der har været to nedskæringer i beløbene i år. Den ene er den, som allerede er nævnt, at varige tillæg udbetales fra 1. juli og ikke som tidligere med tilbagevirkende kraft fra 1. januar. Dette er en fælles ændring, som er gennemført for alle styrelser.

Men desuden har man i UFST gennemført en anden ændring, som ikke gælder i alle styrelser. Nemlig at medarbejdere, ansat efter 1. juli 2024 ikke tæller med i den lønsumspulje man har beregnet de hhv. 1% til varige tillæg og de 2% til engangstillæg.

Denne reduktion er fordelt efter hvor mange nye ansatte der er i de enkelte afdelinger. Det betyder at afdelinger med mange nyansatte har oplevet en større reduktion af deres beløb end afdelinger med færre nyansatte.

Dette ser vi desværre også i de tillæg, som er blevet fordelt. Vi har både set et fald i antallet af medlemmer, som får et tillæg og et fald i den gennemsnitlige størrelse af de tillæg, som er blevet givet.

Når det er sagt, kan vi trods alt godt være tilfredse.

Carsten og jeg har forhandlet for i alt 80 medlemmer fra UFST, hvoraf 6 af dem var stoppet i løbet af 2024, men de står stadig på forhandlingslisterne.

Af de 74 medlemmer som er tilbage, har 59 fået tillæg i år. Af disse var 54 indstillet fra ledelsen side, her har Carsten og jeg så forhandlet tillæg til yderlig 5 personer.

Desuden har vi fået øget DTS' andel af tillæggene med 100.000 kr. for engangstillæg og 66.000 kr. for varige tillæg.

Derfor vil jeg også igen opfordre til at I alle tænker på at sende indstillingsskemaer ind, når der skal forhandles tillæg igen til næste år.

Det er desværre ikke alle, vi forhandler for, vi lykkes med at få et tillæg til. Og vi kan desværre heller ikke få varige tillæg og udnævnelser til alle dem, som ønsker det, men måske kan vi så i stedet få lagt lidt ovenpå det engangstillæg, som ledelsen har indstillet til, så I ender ud med et større engangstillæg. Det har vi jo i hvert fald gjort i år for 100.000 kr.

Så jeg synes vi gør en forskel. Men for at gøre det kræver det, vi har lidt at arbejde med, så derfor – husk at sende indstillingsskemaer ind.

Statens IT

Den mulige udsigt til flytning af UFST-arbejdspladser til Statens IT har af gode grunde optaget sindene i årets løb. Vi har som tillidsfolk deltaget i mange workshops og møder i øvrigt om processen og det analysearbejde, der har været udført.

Et arbejde, for hvilket en afsluttende rapport og anbefaling af en vej frem er lige på trapperne. Undervejs har vi tit og ofte fået at vide, at der ikke er tale om en spareøvelse og frem for alt, at der ikke på forhånd er taget en beslutning om overgang til Statens IT.

Der er derimod en tæt sammenhæng med aktiviteterne omkring nye drifts- og sourcing-strategier. Det er således hensigten at gå efter en énsartet driftsplatform på tværs af systemer. Og i halen på dét at opnå en énsartet tilgang til driftsopgaver i øvrigt.

Der er set på hvilke medarbejdere og funktioner det giver mulighed for at flytte – og hvorhen - og hvordan man kan sikre fortsat samspil med den del af UFST, der ... 'bliver tilbage'.

I skrivende stund kender vi ikke rapportens konklusioner og de kriterier den er udarbejdet ud fra. Uanset om vi ender med at en række arbejdspladser overgår til Statens IT, forudser vi en omfattende forandringsproces i organisationens og opgavetilrettelæggelsen. Ikke mindst fordi det

er meldt ud, at hvis ikke Statens IT viser sig at være en gangbar vej, så vil man se på andre eksterne alternativer.

Vi forstår, at analyse er gjort færdig og sendt videre til næste fase, som er vurdering og godkendelse eller afvisning i de 2 involverede departementer. Hvis analysen bliver godkendt – og grundlaget for overgang af opgaver og medarbejdere til Statens IT dermed foreligger, så skal der udfærdiges en kongelig resolution – forventeligt 1. oktober - og så kan de konkrete overgangsaktiviteter ved ja til overgang til Statens IT begynde.

Ansættelsesstop og fyringsrunde

Starten på 2025 har været en træls periode. Selv om vi har fået meldt et flerårsbudget ud for Skatteforvaltningen skulle der alligevel spares på pengene. Og ledelsen har ikke være skarpe nok i aftrækket, så det har fået store konsekvenser.

Vi har holdt en del ekstraordinære SU møder hen over foråret, hvor situationen blev diskuteret og vi blev inddraget i muligheden for at komme med forslag til, hvordan man kunne spare på budgettet.

Det første vi mærkede til stramningerne, var det ansættelsesstop, som blev indført allerede i slutningen af 2024, hvor man ikke en gang må genbesætte ved afgang og alle ansættelser skal godkendes helt oppe på fagdirektør niveau. Der bliver stadig ansat nye medarbejdere, men antallet af nyansættelser er skåret kraftigt ned i forhold til samme periode sidste år.

Trods dette kom ledelsen ud i den situation af de – for første gang i UFSTs historie – måtte skride til firing af medarbejdere. I alt skulle der fyres 25 personer, fordel på ICE programmet og på APP udviklingskontoret i Arkitektur og Teknologi. Det lykkedes at få omplaceret en del af medarbejderne i stedet for at fyre dem, så det endte med firing af 8 medarbejdere knyttet til ICE og 5 medarbejdere i Arkitektur og Teknologi.

Der var dog noget uro i Arkitektur og Teknologi, fordi det i første omgang ikke tydeligt var meldt ud, at man ikke ville tage alle fyringerne i App udviklingskontoret, men se på hele afdelingen, og det endte også med at de 5 personer, som blev fyret, kom fra 2 andre kontorer i afdelingen.

Det gode for DTS er, at vi overhoved ikke har nogle medlemmer i hverken ICE eller i afdelingen Arkitektur og Teknologi, så hverken Carsten eller jeg selv har været en del af processen. Jeg har dog oplevet andre fyringsrunder i min tid som TR i Skatteforvaltningen, og er derfor glad for, at jeg denne gang er sluppet for at være en del af processen.

Der har været tilbagemelding via SU på processen, så man kan lære af den – men vi må håbe, at det ikke bliver nødvendigt at anvende denne læring, hvis vi kan undgå fremtidige fyringsrunder.

Jeg tror ikke, vi kan se frem til et bedre budget for 2026. Men når ledelsen ved det allerede nu, må man forvente, at de sørger for at udvise rettidig omhu, så de kan iværksætte tiltag, så vi kan undgå lignende situationer i 2026.

Forvaltningsanalysen

Samtidig med den omtalte internt initierede forandringsproces, afvikles en såkaldt forvaltningsanalyse. En analyse, som har til hensigt at afdække, om vi som myndighed nu også bruger pengene fornuftigt, om vi – som departementschef Merete Agergaard udtrykker det - løser samme opgaver i flere styrelser, om vi har mange snitflader på tværs og endelig om opgaver er samlet i tværgående styrelser. Øget transparens, med andre ord. Ikke mindst i økonomien.

Man kan være bekymret for sammenhængskraften i vores styrelse, når man ser på det samlede omfang af forandringsprocesser. Også selv om det indgår i kommunikationen, at forvaltningsanalysen ikke handler om radikale forandringer. Er vi nu også i stand til at leve op til ambitionerne hele vejen rundt – uden at miste afgørende kompetencer – og ikke mindst afgørende retning - i opgaveløsningen?

Forvaltningsanalysen afvikles i to spor. Ét med et eksternt konsulentfirma og ét med departementet. Sidstnævnte spor er desuden opdelt i 7 underspor. I skrivende stund befinder opgaven sig i den grundlæggende analysefase. Ude på den anden side venter så det videre arbejde med de anbefalinger, som analysen munder ud i.

Det skal også bemærkes, at man ser nærmere på at benchmarke forvaltningen med organisationer, skattemyndigheder i udlandet og globale benchmarks. I skrivende stund er det ikke klart, hvordan det påvirker analysen af vores forvaltning.

Rokeringer på OHV

På OHV er der konstant pres på pladserne og der sker forskydninger i behovet for pladser fra afdeling til afdeling.

Derfor er der en rokeringsordning, hvor vi som udgangspunkt laver et antal rokeringen hvert halve år. Heldigvis har ledelsen dog endnu ikke overholdt dette stramt, så der er typisk gået mere end 6 måneder mellem rokaderne.

Sidste rokade forgik her omkring nytår, og der var meldt ud, at der skulle være en ny rokade til sommer. Nu har ledelsen dog valgt at udskyde sommerens rokade. Dette gør de, fordi der bruges rigtig meget tid på at planlægge og gennemføre disse rokader. Og så mente ledelsen ikke, der var behov, pga. kombinationen af ansættelsesstop og fyringer.

Ved sidste rokade var hverken arbejdsmiljørepræsentanterne eller os tillidsrepræsentanter involveret i planlægningen af rokaden. Og denne rokade har i nogle områder giver nogle meget

rodede resultater, hvor samme kontor fx skal sidde i 3 forskellige områder de 3 dage om ugen de er på arbejde.

Dette har vi bragt op i SU, men meldingen her er, at vi skal tage disse dialoger med underdirektørerne på de dialogmøder der er i hver afdeling mellem UDIR og de lokale tillidsrepræsentanter. Det vil vi sørge for at have fokus på, næste gang der er en rokade.

Men I kan også hjælpe til. Hvis I oplever at der bliver meldt en uhensigtsmæssig fordeling af pladser ud i jeres område, så tag fat i os, så vil vi bringe det op på dialogmøderne med UDIR.

Sundhedsmålinger

Der har i skrivende stund været gennemført en sundhedsmåling og til maj forventes der gennemført en lederevaluering. Processen forventes gentaget i hhv. september og november. Punkterne vision og retning, stress, engagement og samlet resultat har haft særligt fokus.

Svarprocenten ved den første måling var en smule lavere end sundhedsmålingen i april -24 og den koncernfælles APV, MTU og LE i efteråret -24. Det må stå hen i det uvisse, hvad der er årsag til faldet. Det kan vel ikke udelukkes, at der kan forekomme en vis målings-træthed og usikkerhed over forløbet fra man som medarbejder har afgivet svar til den efterfølgende konkrete opfølgning.

Når man ser oversigterne over kontorernes score i forhold til de 4 overordnede punkter, er der mange kontorer, der scorer under måltallet. Retfærdigvis skal det også nævnes, at der er kontorer, som scorer højt i én retning og lavt i en anden. Hvad gør man så ved det? Resultaterne bliver i hvert fald blandt andet drøftet i kontorerne og på de dialogmøder, som afholdes med tillidsfolkene.

Man kan være nok så skeptisk over for sundheds- og andre målinger. Det kan bestemt også være svært at se sig selv og ens egen personlige situation i forhold både enheden og sammentællingen i det samlede resultat. Én ting er i hvert fald helt sikkert: Hvis ikke man benytter chancen for at gi' sin mening til kende, sker der ingenting.

Skatteministeriet 50 år

I år har Skatteministeriet eksisteret i 50 år, da det blev oprettet som selvstændigt ministerium den 13. februar 1975.

Skatteministeriet blev udskilt fra Finansministeriet, som har eksisteret siden grundlovens indførelse i 1848.

Told og skatter er en gammel indtægt for staten. Toldvæsenet blev oprindeligt grundlagt i 1632, men et statsligt skattevæsen først blev grundlagt i 1946, før det havde opkrævning af skatter ligget lokale i bl.a. kommunerne.

Toldvæsenet og Skattevæsenet blev fusioneret til en myndighed i 1990. siden er vi jo som bekendt blevet opdelt igen til 7 styrelser.

Man kunne have forventet at en sådan fødselsdag skulle markeres lidt rundt om i de styrelser, som hører under Skatteministeriet, men det eneste vi fik, var en artikel på Intranettet med et videoklip med skatteminister Rasmus Stoklund og to tidligere skatteministre.

Så der spares åbenbart også her. Det kunne ellers have været en udmærket form for personalepleje at lave en form for markering – anden end en videohilsen.

Afslutning

Ja, så er vi kommet til sidste punkt på dagsordenen, afslutning.

Vi håber, at beretningen indeholdt nogle af de emner, I gerne ville høre om.

Hvis der er andre emner I gerne vil vide noget om, så er I velkomne til at bringe dem op her, bare skyd løs.

I er naturligvis også altid velkommen til at tage fat i Carsten eller mig selv og stille spørgsmål.

Ellers er vi nået igennem de emner, vi havde planlagt og er dermed nået til enden på denne beretning, som jeg håber i efterfølgende vil godkende.

Tak for opmærksomheden, og spørgsmål til beretningen.