

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund Kreds II, Syd vedr. perioden 31. september 2024 til 25. september 2025



Knap et år er gået siden sidste repræsentantskabsmøde i kredsen. En periode fyldt med forandringer og tiltag, som har været med til at præge vores hverdag i Skatteforvaltningen – på godt og ondt.

Hvis vi kigger lidt tilbage og rundt om i styrelser, fagområder og afdelinger, hvad har der så været fokus på?

Der er nok at tage fat i, så vi har udvalgt nogle centrale emner, som vi vil komme ind på i bestyrelsens beretning.

Ændringer i Skatteforvaltningen

I 2024 fik vi ny skatteminister Rasmus Stoklund, som tiltrådte i august, og afløste Jeppe Bruus. Kort efter kom der også rokade på posten som departementschef, hvor Merete Agergaard overtog roret i Skatteministeriets Departement i september.

Det går hurtigt i denne verden, og så sent som i tirsdags blev der meldt en ministerrokering ud fra Statsministeren, hvilket betyder at Rasmus Stoklund skal videre og over i Udlændinge- og Integrationsministeriet og gøre klar til valgkamp. I stedet har vi fået Ane Halsboe-Jørgensen som ny skatteminister. Hun skifter fra Beskæftigelsesministeriet, og er den første kvindelige skatteminister gennem tiden.

Der har også været udskiftning på en lang række ledelsesposter i de øverste ledelseslag i Skatteforvaltning.

Thomas Hjortenborg vendte retur, og blev direktør i Skattestyrelsen, Annesofie Jensen flyttede fra Gældsstyrelsen til Vurderingsstyrelsen som styrelsesdirektør og David Fjord skiftede fagdirektørstolen i BVK ud med en den ledige post som direktør i Gældsstyrelsen.

Der er mange flere udskiftninger, men det vil være for vidtgående at nævne dem her. For der går nærmest ikke en måned hvor, hvor der ikke er annonceres direktør skift på Intranettet.

Det er et stort ønske, hvis direktørerne ville blive lidt længere på deres poster, for det vil gøre organisationen mere stabil, hvilket der er behov for i det fremtidsbillede der er ved at tegne sig.

Økonomiske udfordringer i flere styrelser

Den økonomiske situation har været presset gennem de seneste år i flere styrelser og fagområder. Dette kan mærkes ved at der er ansættelsesstop mange steder og kun forretningskritiske stillinger genbesættes. Sådan har det efterhånden været i meget lang tid og vil også være det i tiden fremad, når man henser til de besparelser der er meldt ud fra regeringen.

For at løse udfordringerne med nedgang i lønsum, er der flere parametre, som vi ofte bringer ind i debatten i dialogen med ledelsen:

- Ændret lovgivning
- Regelforenklinger
- Prioritering
- Opgavebortfald

Her er det politikerne skal på banen i forhold til bl.a. ændret lovgivning, regelforenklaring, men er der politisk vilje til at gøre det?

Prioritering og opgavebortfald derimod, kan godt løses fra ledelsen – hvis de vil og tør. Bliver formentlig et tema i fm. de kommende besparelser i Staten.

Det som vi hele tiden hører fra ledelsen er, at egen udvikling og robotløsninger er vejen frem, når ressourcer ikke står mål med opgaverne. Men her har vi stadig til gode at se at det rigtig "batter" noget.

Eftersyn

UFST har stået for skud som de første, men alle styrelser har også fået et tjek. Sådan er det når der kommer en ny departementschef i stolen. Så skal der sættes et aftryk.

I UFST har det resulteret i, at dele af IT-driften flyttes over i Statens IT pr. 1. januar 2026, hvilket berører omkring 160 medarbejdere, som går med over. Nogle få er

 forbundets medlemmer der skal findes løsninger for, i forhold til et fremtidigt arbejdssted. Forbundet er i dialog med de berørte.

Departementet har siden januar 2025 arbejdet på en række analyser som en del af eftersynet af organiseringen af de 9 styrelser.

Konklusionen heraf er, at organiseringen grundlæggende fungerer, men peger også på områder, hvor samarbejdet på tværs af forvaltningen kan styrkes, så vi bliver bedre til at løfte vores kerneopgave og samtidig blive mere effektive. Hvad det går ud på bliver spændende at følge.

Flere ting skal også undersøges nærmere fx i regi af arbejdet med at finde vejen til de besparelser, regeringen har truffet beslutning om på Skatteministeriets område.

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.

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, så måske er der dobbeltfunktioner der kan kigges på.

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, eller om det ”drukner” i det Statslige arbejdsprogram.

Lancering af statsligt arbejdsprogram

De fleste har nok set Nyt fra DTS nr. 19, hvor Jørn Rise indleder med, at det ikke er et af de behagelige informationsbreve fra Forbundet, idet informationen omhandler de møder i Skatteministeriet, der har været i anledning af udmeldingen fra Finansministeren omkring Regeringens Statslige Arbejdsprogram.

Finansministeren annoncerede, at der alt i alt skal spares 5,5 mia. kr. i Staten frem til 2030.

Det fremgik af oversigten over de enkelte ministerier, at Skatteministeriet skal bidrage med en samlet besparelse på 1,1 mia. kr. over de næste fem år.

Hvad får det så af konsekvenser for vores arbejdsplads i Skatteministeriet?

Der har foreløbig været afholdt møder i Kontaktudvalget i Skatteministeriet d. 2. september, møde i Skatteforvaltningens HSU d. 5. september og efterfølgende møder i flere af styrelsernes HSU'er.

På mødet i Kontaktudvalget, hvor departementschef Merete Agergaard deltog sammen med direktøren for Skattestyrelsen og direktøren for Administrations- og Servicestyrelsen samt afdelingschef Christina Severinsen, fik organisationsformændene oplyst, at der bliver tale om opgavebortfald og effektiviseringer, hvilket efter fem år skal ende ud med besparelser på 215 mio. kr. pr. år fra 2026. Der bliver tale om at der pr. år skal skæres i omegnen af 200 årsværk frem til og med 2030.

Styrelserne skulle senest d. 22. september indsendes en plan til Finansministeriet for, hvordan ministeriet vil gennemføre de udmeldte besparelser i de kommende to år – dvs. 2026 og 2027, fordi Skatteministeriets budgetaftale løber frem til udgangen af 2027.

Hvad er det så direktionen overvejer pt.?

Det er op til de enkelte styrelser hvordan besparelserne skal udmøntes, og derfor er der heller ingen, som på nuværende tidspunkt ved, hvordan den endelige plan vil komme til at se ud. På de møder, hvor Forbundet og de andre organisationer har deltaget, har ledelsen ikke udelukket afskedigelser, ligesom man har henvist til, at netop overståede eftersyn i de enkelte styrelser også kan indgå i planerne.

Ledelsen har i drøftelserne også påpeget, at det ikke vil være godt for organisationen og opgaveløsningen, hvis man fx skal klare besparelserne gennem ansættelsesstop – dvs. naturlig afgang.

Hvordan ser Forbundet på situationen?

Først og fremmest vil DTS geare sig til at tage vare på medlemmerne, så medlemmerne får den bedste mulige opbakning, og Forbundet er der for dem, som kommer til at blive berørt.

DTS har – som de andre organisationer – påpeget, at Skatteministeriets Koncern, har en personaleomsætning pr. år på godt 10%. Forbundet vil forsøge at spille eventuelle ordninger på banen, når der bliver inviteret til forhandling.

Det er også fra organisationerne side gjort opmærksom på, at man også bør have i mente, at de tilbageværende medarbejdere skal kunne fortsætte i en organisation, der er en attraktiv arbejdsplads.

Det altoverskyggende spørgsmål er:

Hvorfor skal et ministerium, der tidligere har været igennem fatale besparelser igennem nye besparelser i det omfang der er lagt op til, når man ved, at det har indvirkning på de indtægter, som Staten får ind til finansiering af både velfærd og forsvar?

I DTS forstå vi ikke dette rationale. Vi forstår ikke, at man i en årrække først genopbygger Skatteforvaltningen, og tilføjer ekstra 1.000 årsværk til kontrol. Og vi stadig ser, at der er fejl i 9 ud 10 virksomheders moms- og skattebetalinger.

I Fagbevægelsens Hovedorganisation undrer man sig også over, at Skatteministeriet skal bidrage med over 20% af de samlede besparelser.

Der vil i den næste tid komme flere møder om den forestående proces for at indfri besparelserne, og Forbundet vil deltage i disse møder, og komme med konstruktivt input til at afbøde situationen.

Hvis der blandt jer medlemmer skulle være forslag til at mildne situationen, så kom endelig med det. Alle input er kærkommen. TR og Forbundet står klar til at tage imod. Og så vender vi tilbage med løbende information, når der er nyt.

Arbejdspres

Vi er klar over at I er dedikerede og brænder for de opgaver I sidder med. Derfor er det svært at håndtere det arbejdspres der er rundt omkring i styrelserne. Som udsigterne er lige nu, vil det ikke blive mindre de kommende år i forhold til mængden og prioritering mellem opgaverne.

Men I skal vide, at vi har meget fokus på at I ikke bliver overbebyrdede og at opgavevaretagelsen bliver håndteret med ordentlighed.

Det er vigtigt at huske, at det er ledelsens ansvar at prioritere opgaverne. Det er et område der sagtens kunne klares med en robot-løsning, så det kun er de sager der reelt skal kigges på, der når frem til medarbejderne. Men her er ledelsen måske bange for at få kritik fra Rigsrevisionen, hvis væsentlighed og risiko ikke vurderes.

9 Men kære ledere. Ansvar for at prioritere er udelukkende jeres, og kan aldrig uddelegeres til medarbejderne. Heller ikke når bunkerne bliver store og ressourcerne ikke rækker. Det er ikke til diskussion.

Fleksibel pladsanvendelse

Fleksibel pladsanvendelse vinder frem flere steder, og man rykker sammen på adresserne på mindre plads, også efter at hjemmearbejde er blevet en større del af hverdagen mange steder.

Det fungerer i det store perspektiv, men giver også udfordringer i forhold til støj og indeklime flere steder. Her er det vigtigt at sige, at der gøres en del for at dæmpe støjen med fx akustikpaneler og andre løsninger af den art, men adfærd i storrum er også en vigtig faktor i kampen om at nedbringe decibel.

Men ellers er der arbejde i gang bl.a. i Tønder i forhold til at tilpasse bygningsmassen til fleksibel seating, placering af medarbejdere og indretning. Der har i en periode i foråret været aktivitetsmålinger for at få et overblik i forholdt til hvor meget arbejdsstationer og mødelokaler anvendes.

APV og MTU

I efteråret 2024 blev der gennemført APV og MTU. Det ser overordnet set fint ud de fleste steder, men der er stadig plads til forbedringer, særligt i relation til arbejdsrelateret sygefravær, stress og indeklime.

Sammenlignet med 2022 er der sket en fordobling af angivelsen af arbejdsrelateret sygefravær og en mindre stigning i antallet af medarbejdere, der oplyser om arbejdsrelateret stress. Det er noget vi har fokus på, os som vi løbende holder ledelsen op på i bl.a. dialogfora og SU.

Derudover er der i den seneste APV og MTU sket en stigning i angivelsen af krænkende adfærd og det forventes at alle medarbejdere i Skatteforvaltningen bidrager 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 internt.

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 fremadrettet være mere smidig, da det er vigtigt, at har det samme materiale som ledelsen, når vi drøfter resultaterne.

PULS og tillæg 2025

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

Der er blevet delt bolcher og inspirationsark vedr. PULS ud i valghederne, og DTS afholdt også korte Teams-møder, hvor Anita fra Sekretariatet 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. 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 vi 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 blev gennemført styrelsesvis, og forhandlingerne forløb frem til udgangen af maj 2025.

Puljen var igen 1% af lønsummen til varigt tillæg og 2% til engangstillæg. Så der var noget at gøre med i forhandlingerne, og mange blev tilgodeset med tillæg og udnævnelser, der hvor profilen var opfyldt.

Nyt denne gang var, at udmøntningstidspunktet for varige tillæg var rykket fra 1/1 til 1/7, fordi det er med til at finansiere de 2 sidste kutymefridage.

Uforståeligt, at det er dem der modtager tillæg, der skal finansierer at vi alle kan få 2 ekstra fridage.



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. udnævnelse.

Der er landet tilfredsstillende resultater, efter konstruktive forhandlinger, til gavn for medlemmerne. Hele rammen udmøntes som udgangspunkt, så flest mulige få et tillæg.

Når det er sagt ved vi jo også, at der ikke er midler til at alle kan få tillæg – desværre.

Hvis man ikke er kommet i betragtning, er opfordringen, at man går i dialog med 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. 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

De sidste elementer fra OK24 er først implementeret i 2025. Pr. 1. april 2025 var det bl.a.:

- 1) Generel lønstigning på 0,41%, efter at reguleringsordningen, som mod forventning, var negativ med ca. 0,78% 😞, som følge af lavere lønstigninger på det private arbejdsmarked end forventet.

- 2) Forhøjelse af basislønnen for fuldmægtig, fagkonsulenter, overassistenter og konsulenter.
- 3) PFA Pension blev forhøjet fra 18% til 18,4%
- 4) Frit-valgs-ordning, hvor pension over 15%, kan anvendes til fx løn eller indbetaling på privat pensionsordning.

Pr. 1. maj 2025 er der indført 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 Intranettet, er opsparingsordningen udvidet til at udgøre i alt 25 dage, med maksimalt 15 Særlig Feriedage og 18 dages afspadsering. Afspadsering kan løbende overføres til opsparingsordningen, mens fristen for hvornår særlige feriedage skal være opsparet, er 1. november.

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

Vi kan glæde os over, at ultimo forhandlingerne resulterede i et efterslæb i forhold til det private arbejdsmarked fra perioden 3. kvartal 2024 til og med 2. kvartal 2025 på 1,11%. Dertil lægges den aftalte generelle lønstigning på 0,2%, så den samlede lønstigning pr. 1. november 2025 kommer op på 1,3%, så der er lidt at se frem til 😊

OK 2026

Hen over forår og sommer er der hentet inspiration og forslag til emner til de kommende OK26-forhandlinger. Medlemmer har været aktive og bidraget med mange gode forslag.

Forbundet har nu samlet og beskrevet de krav, som man vil gå videre med overfor CO10.

Vi skal arbejde for en reallønsforbedring – alternativt en sikring af reallønnen gennem generelle procentvise lønstigninger. Samtidig ønsker vi at afsætte puljer til organisationsforhandling, så vi kan løfte særlige grupper, fx fagkonsulenter (evt. en sats III) og varigt tillæg ved gennemførelse af masteruddannelsen.

Pensionsbidraget bør forhøjes fra 18,4 til 19%, og der ønskes også en styrkelse af frihedsordningerne, bl.a. ved indførelse af flere omsorgsdage til alle medarbejdere – med særlig fokus på gruppen 40-60 år. Der er ligeledes opbakning til at arbejde for en 7. ferieuge, og fortsat fokus på kompetenceudvikling, men ikke på bekostning af lønstigninger.

Uddannelse

Der er stor interesse for Professionsbachelor i skat og diplomuddannelsen i skat. Det er vigtigt at ledelsen har fokus på den dybe faglighed, der er omdrejningspunktet for udførelsen af kerneopgaverne. Derfor har DTS også i flere år arbejdet intenst på at synliggøre PB i skat, hvilket nu ser ud til at bære frugt, da der i år er et rekordstort optag. Fuldt optag på de 53 pladser der udbydes på Københavns Professionshøjskole og 25 matrikelstuderende på VIA Randers og 41 online. Så der er virkelig kommet vind i sejlene, og der kommer formentlige et ekstra hold i København næste år.

I forhold til diplom i skat gør forbundet og TR-kredsen meget for, at brede budskabet ud overfor lederne og gøre uddannelsen synlig, ved bl.a. at uddele foldere om uddannelsen, og hvordan uddannelse kan strikkes sammen, så det er mest optimalt i forhold til de opgaver der er i afdelingen. Der er mulighed for at læse fuld diplom, men også enkeltfag, så man enten kan tilegne sig eller ajourføre viden på specifikke områder.

o-dage

Efter antallet af o-dage blev rationeret, har der til tider været visse udfordringer og manglende fleksibilitet i forhold til at afvikle timer.

Ledelsen troede nogle steder, at o-dage var ”gratis” timer, som medarbejderne afholdt. Den misforståelse er nu fejlet af bordet. For selvfølgelig er o-dage, overskydende arbejdstimer der afvikles.

Vi fornemmer at den værste turbulens har lagt sig, og at der findes løsninger ude omkring. Er det ikke tilfældet hører vi gerne om det og bidrager til at få det løst.

Kutymefridage – Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Så har vi efter års venten nu igen de 3 kutymefridage som arbejderbetalt fridage. Men det har haft en pris. Som tidligere beskrevet kostede juleaftensdag på



fleksibiliteten i forhold til neddrogning af antallet af o-dage for dem der også har ATN.

Betaling for Grundlovsdag og Juleaftensdag er, at de varige tillæg fra i år først udmøntes pr. 1. juli, hvor det tidligere var 1. januar. Dvs. at de der får varige tillæg mister ½-års varigt tillæg. Dertil kommer at puljen af engangstillæg fra 2026 bliver reduceret fra 2 til 1,94% - både for medarbejdere og ledere.

Hvordan ADST har foretaget udregningen og fået det til at blive til betaling for 2 fridage er svært gennemskueligt, men 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 arbejdsgiverbetalt fri Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag.

Seniorer

Der indgås fortsat et pænt antal seniorordninger. Desværre er det de færreste ordninger der starter på 12 dage, oftest kun når der er tale om forlængelse af "eksisterende" ordninger, og det er her heller ikke længere nogen selvfølge.

Der bliver også lavet en del aftaler på ned i tid og løn – men bevarelsen af fuld indbetaling til pension.

Hold jer ikke tilbage, hvis I har alderen og ønsket om at få en ordning. Gå i dialog med personalelederen. I er også altid velkomne til at involvere os i processen, hvis I har behov for det.

Det er vigtigt at forberede sig på den 3. alder, og i medlemskredsen er der stor efterspørgsel for de seniormøder, som DTS afholder i samarbejde med FPA.

Der har været kritik af, at det tidligere kun var for dem på 58+, så denne gang er der ingen alderskrav for at deltage.

I mandags blev det første PFA Seminar afholdt i Ribe, hvor 42 deltog. Men ellers foregår det hen over den kommende tid i København, Næstved, Aalborg, Aarhus og der sluttet af her i Middelfart, hvor det sidste seminar er d. 8. oktober.

Er I hurtige, er det fortsat muligt at tilmelde sig.

Hjælp til Vurderingsstyrelsen

I år har der været et særligt pres på opgaverne i Vurderingsstyrelsen, hvilket har betydet, at der skulle indlånes medarbejdere fra Gældsstyrelsen og Skattestyrelsen i en afgrænset periode, og med ekstra fast månedligt løntillæg.

Mens Gældsstyrelsen udpegede 2 enheder, lykkedes det heldigvis, i Skattestyrelsen, ad frivillighedens vej, at finde medarbejderne til de 6 enheder.

Vurderingsstyrelsens faste medarbejdere har gjort en stor indsats for at hjælpe de ”nye” kollegaer ind i opgaverne.

Oprindelig var det tanken, at udlånet skulle stoppe med udgangen af marts og juni 2025, men udlånet blev forlænget året ud, hvor ca. 60 frivillige takkede ja til en forlængelse.

Spillemyndigheden

Der er fortsat en del politisk fokus. Bl.a. er de nye regler om almennyttigt lotteri og banko trådt i kraft. Reglerne betyder, at alle med salgssum over 15.000 kr. skal søge tilladelse. Det fylder en del i medierne, og det har helt naturligt medført en del ekstra arbejde med ansøgninger og udstedelse af tilladelser.

Markedsføring og spilreklamer er der også meget fokus på for tiden – ikke mindst i medierne – senest i DR Kontant i slutningen af august. Det giver en del henvendelser, hvor medarbejderne kun kan sørge for at gældende regler bliver overholdt.

I Spillemyndigheden har flytningen til Lerchesgade fyldt en del i 2025, da man er blevet samlet fra 2 etager i Englandsgade, til alle nu sidde på samme etage i Woodhub.

Der har i processen været nedsat et ”flytteråd”, så både medarbejdere, AMR og TR har været involveret godt i processen, og flytningen er gået problemfrit.

Gældsstyrelsen

Når man kigger tilbage i tiden, har forældelse af fordringer fyldt meget i Gældsstyrelsen, da 20. november 2024 var fristen for at gøre noget aktivt for at udskyde forældelsen.

Alle har på hver sin måde bidraget til at løse opgaven, enten ved direkte at løse forældelsesopgaver eller opgaver relateret hertil, og det har krævet meget overarbejde. Der er leveret et stort antal overarbejdstimer, og DTS-medlemmer har vist stor vilje til at lever rigtig mange timer til at komme i mål med opgaven, hvilket der også er modtaget stor påskønnelse af fra ledelsen. Så I kan godt klappe jer selv på skulderen for den store indsats.

Forældelsesopgaven er ikke afsluttet, men kører nu som en del af den daglige drift.

Gældsstyrelsen har fået et par nye værktøjer til at få skyldnerne til at betale. Det drejer sig dels om ”Tværgående lønindeholdelse”, og der er nu godt gang i lønindeholdelse af gælden i DMI, samt at fogederne har fået muligheden for kontorudlæg, som sparer en del af deres tid på landevejen.

Vi har i de seneste år inddrevet flere og flere penge ved skyldnerne, men må desværre erkende at danskernes gæld til det offentlige bliver ved med at stige. Rentetilskrivningen på gælden, de store skyldige beløb fra udbyttesagen, og den generelle økonomiske udvikling i samfundet er væsentlige årsager til gælden bliver større og større.

Vurderingsstyrelsen

Ejendomsbeskatningscentret i Svendborg har i det forgangne år været præget af de mange uløste opgaver der har været i forbindelse med de nye vurderinger. Det har bl.a. betydet, at der pt. er ca. 260 fastansatte medarbejdere på Bryghusvej.

Det stigende antal medarbejdere i Vurderingsstyrelsen har naturligt nok givet udfordringer med integration og oplæring, men i det store hele er det forløbet godt og de lidt mere erfarne medarbejdere taget godt imod de nye kollegaer.

Vurderingsstyrelsen er nu i mål med 2020-vurderingerne og tilbagebetalingen af for meget betalt ejendomsskatter for perioden 2011 til 2020 er stort set på plads.

Nye 2022-vurderinger er begyndt at dukke op ude ved boligejerne, og de nye vurderinger giver nye beregninger af ejendomsskatterne. På den måde er der nok at se til med at få beregnet nye årsopgørelser og få det på plads til brug for den kommende forskudsopgørelse.

Alt det giver selvfølgelig anledning til mange spørgsmål fra boligejerne og derfor arbejder en stor del af medarbejderne med vejledning af boligejerne, og tager sig af telefoniske og skriftlige henvendelser.

Toldstyrelsen

I Tolden har der været mange forandringer, som følge af den omstrukturering der trådte i kraft pr. 1. januar 2024, og indkørings- og opstartsproblemer har præget året. Pr. 1. marts blev der justeret lidt på organiseringen ved at samle alle hundeførerne i en enhed, med et mål om, at det skal blive Nordens bedste hundetjeneste.

Alle ud kørende kontroltoldere blev udstyret med termokrus, drikkedunk og køletaske til madpakken, fordi direktionen ændrede tolkning af regler for tjenesterejser under 24 timer., så der ikke længere kan refunderes udgifter til forplejning de 2 første og sidste timer af en vagt. Det har fået en blandet modtagelse og en del kritik.

Også i år har de nye toldsystemer fyldt meget, hvor medarbejdere har deltaget i både online og fysiske kurser, for at blive fortrolige med de nye systemer.

Ledelsen har startet op med en ny ansættelsesstrategi, og ansætter nu i hold. Første hold på 20 medarbejdere startede 1. marts 2025 og skulle igennem 6 ugers kursus på toldakademiet, inden de kom ud i enhederne.

Samarbejde

Til forskel fra sidste periode, hvor der var lidt knaster i forhold til samarbejdet bl.a. i Gældsstyrelsen, virker det nu til at det fungerer bedre over hele linjen. Dog er fornemmelsen nogle steder, at ledelsen skubber rundt med bl.a. dialogmøder, måske fordi kalenderne er pressede. Men det skal ikke gå udover samarbejdet, og vi vil ikke have følelsen af at vi er nedprioriteret.

På TR-dagen i Skattestyrelsen for nylig, gav Thomas Hjortenborg udtryk for at han vægtede samarbejdet højt, så det må vi jo tro på er oprigtigt 😊

Der samarbejdes i forskellige fora rundt omkring i styrelserne, både af formel og uformel karakter. Vigtigst er at der er en god dialog med ledelsen og at vi bliver holdt orienteret og involveret omkring hvad der foregår og besluttet.

På dialogmøderne er der mere dynamik, fordi alle der er på "hjemmebane" og er tættere på de udfordringer der måtte opstå i hverdagen. Der er plads til at være uenig og have forskellig indgangsvinkel til problemstillinger. Dialogen er overvejende god, og samarbejdet fungerer godt.

Nyt blod i Hovedbestyrelsen

Der er hen over sommeren sket udskiftninger på et par poster i Hovedbestyrelsen.

Jan Magnusson fra Valggruppe I, der dækker Skattestyrelsen, gik på pension pr. 1. juli. Stine Palmelund er konstitueret på posten.

Lene Höilund fra Valggruppe II, der dækker Gældsstyrelsen og Vurderingsstyrelsen, gik på pension med udgangen af juli. Torben Baun Madsen er konstitueret på posten.

Tillykke med konstitueringen Stine og Torben.

Dejligt at have jer med ombord. Jeg ved hvad I står for og jeg ved i går seriøst ind i arbejdet for jeres medlemmer. Og så gør det jo heller ikke noget at I kommer fra Kreds II – Syd 😊

Der er formelt valg til posterne på DTS Repræsentantskabsmøde i oktober, og jeg ser frem til et fortsat godt samarbejde i Hovedbestyrelsen.

DTS i Syddanmark

I Kreds II holder vi møde ca. en gang om måned forud for Hovedbestyrelsesmøderne.

Her mødes vi på tværs af styrelser, fagområder og afdelinger, hvor vi videndeler og udveksler erfaringer fra hverdagen.

Der er en god og åben dialog hvor alt kan tages op og drøftes.

Det er her jeg som kredsformand bliver klædt på til at varetage medlemmernes interesser i Hovedbestyrelsen.

Netværket er vigtigt, også set i lyset af, at man i flere valgenheder er alene om at være tillidsrepræsentant.

Kredsen dækker pt. valgenheder i Svendborg, Ringe, Odense, Spillemyndigheden, Middelfart, Fredericia, Haderslev, Tønder, Ribe og Esbjerg.

Siden sidste repræsentantskabsmøde er der sket en enkelt ændring idet Adel Cajlakovic har erstattet Simon Larsen, som er stoppet som TR i Middelfart og Toldstyrelsen.

16 Velkommen til Adel, og du er allerede kommet godt med, og repræsenterer primært Toldstyrelsen.

Brug os, hvis I oplever noget i hverdagen som I synes vi skal involveres i. Kom med jeres input, som vi kan bruge i dialogen med ledelsen. Det er guld værd.

Vi er jeres repræsentant i de fora som vi sidder i, på flere niveauer i forvaltningen.

Fremtiden – set i ”krystalkuglen”

Der bliver helt sikkert nok at se til. Her er nogle nedslagsmærker:

- Regeringens arbejdsprogram frem mod 2030, bliver det store emne der så småt er taget hul på, og som kommer til at fylde meget den kommende tid. Vigtigt at vide, at DTS er klar til at bidrage til at det bliver en ordentlig proces og skabe maksimal indflydelse til gavn for medlemmerne. Spændende at følge hvad det får af konsekvenser for Skatteforvaltningen?
- Fokus på trivslen, sygefravær og stress, som ledelsen også har meget fokus på.
Det kan godt komme til at udvikle sig anderledes som følge af de ændringer vi kigger ind i, som følge af Regeringens arbejdsprogram de kommende år.
- DTS Repræsentantskabsmøde d. 21.-22. oktober 2025, hvor vi bl.a. skal behandle den forhøjede medlemsbetaling for at opretholde den kollektive gruppelivsordning, som der var flertal for på kongressen i 2023.
- Fortsat fokus på uddannelse – både diplom i skat, master i skat og PB i skat, så vi kan blive ved med at opretholde de skattefaglige kompetencer der skal til for at løfte opgaverne i en organisation i rivende udvikling (og forhåbentlig ikke afvikling) 😊
- Fleksibel pladsanvendelse er kommet for at blive, og der er hele tiden arbejde i gang ude omkring på skattecentrene. Vi følger med og holder øje med, at der sker involvering af TR og AMR i processen.
- OK-2026 løbes så småt i gang, hvor efteråret og vinteren er tiden hvor CO10 og CFU gør sig klar til overenskomstforhandlingerne i 1. kvartal 2026.
Vi håber på et godt forhandlingsresultat og reallønsfremgang 😊

- Tillægsprocessen 2026 forventes at blive sat i gang i december 2025. Vi kender pt. ikke rammen, udover at engangstillæggene er reduceret fra 2 til 1,94%, som følge af betalingen for de sidste 2 fridage.
Men bliver det samme ramme som de foregående år – ja, det ved vi ikke.
- Løbende fokus på arbejdssituationen, trivsel, FL2026, arbejdsopgaver ctr. ressourcer.

Til slut vil jeg gerne benytte lejligheden til at sige tusind tak til jer alle i kredsbestyrelsen. Tak for jeres engagement og for et godt og konstruktivt samarbejde. Det sætter jeg stor pris på.

Hos jer er jeg i trygge hænder 😊

Tak fordi i lyttede – og holdt ud 😊