

Repræsentantskabsmøde 2025

Beretning

Kære alle repræsentanter

Det er blevet tid til, at jeg på hovedbestyrelsens vegne skal aflægge beretningen for det seneste års tid.

Jeg har fået at vide, at beretningen i hvert fald ikke skal have samme længde som sidste år, hvor beretningen tog så lang tid, at der var en hel del, som syntes, at det var for meget.

Og jeg synes, at det er et godt råd – for meningen er jo, at beretningen skal give anledning til at reflektere over det, som er sket, og så skulle der gerne komme indslag, som kan være med til at sætte retningen for fremtiden.

Og vedrørende de forhold, som venter os i fremtiden, ja der venter os mange ting. Man kan vel sige det på den måde – i hvert fald til indledning – at nu er der gået 7 år siden tilblivelsen af den nye organisation med bl.a. syv styrelser – og at disse syv år har været præget af opgang – nye funktioner, nye medarbejdere, åbning af nye skattecentre – ja, et stort forbrug af penge – et årligt budget på 12,5 mia. kr.

Nu har de geopolitiske tiltag så ramt Danmark, og det betyder, at der er brug for at allokere pengene over til specielt Forsvarsministeriet. Ja, sagt med andre ord – det er nødvendigt, at alle bidrager til at opruste, så Danmark kan forsvare sig.

Derfor bliver det også en beretning, som vil være anderledes – vi har nemlig tænkt os at starte med det, som er vigtigt for forbundet, nemlig et rekrutteringsgrundlag – gennem uddannelserne Diplom i skat og Professionsbachelor i skat. Jeg vil herefter tage hul på hovedemnet, som selvfølgelig er Regeringens Arbejdsprogram – og hertil knytter sig det Eftersyn, som er sat i verden af departementschef Merete Agergaard. Og i den forbindelse vil overflytning af IT-drift og support fra Udviklings- og Forenklingsstyrelsen til Statens IT også være et tema.

Herudover vil der komme en række forhold, som alle har givet anledning til behandling i hovedbestyrelsen, og så vil der også blive nævnt en række overskrifter med emner, som har været bragt ind i hovedbestyrelsen via de kredsmøder, der har været, herunder afrapporteringer fra udvalg.

Så har I rammen, og vi i hovedbestyrelsen håber, at der bliver en god debat vedrørende de forhold, som vi har været igennem i det seneste år – og vi håber også, at vi her fra repræsentantskabet kan få sendt et budskab til både ledelse og politikere omkring vores syn på en tid, som vi må betegne som nedgangstider – det giver ingen mening, hvis vi skal have 7 år med nedgang – det går bare ikke...

Netop en advarsel om nedgang i de budgetmæssige rammer var forbundets velkomst til den nye skatteminister, Ane Halsboe-Jørgensen, som ankom til Skatteministeriet den 23. september. Sidste år på repræsentantskabsmødet bød jeg Rasmus Stoklund velkommen som ny skatteminister – og vi siger pænt farvel til Rasmus, og glæder os over, at han netop interesserede sig for høj faglighed, idet han var med ude på Københavns Professionshøjskole og hilse på de studerende – en stor succes – og god input fra de studerende, som gav Rasmus med hjem, at hans opgave var at sørge for at holde på de medarbejdere, som har dybe kompetencer, så professionsbachelorerne kan lære noget af dem, som i stort omfang er forbundets medlemmer.

Vi håber, at Ane Halsboe-Jørgensen har samme synspunkt, og vi vil glæde os til at samarbejde – og vi håber, at Ane Halsboe-Jørgensen vil lytte til forbundets gode råd, når det drejer sig om at få indtægterne ind – alle 1.300 mia. kr. til velfærd og oprustning. Faglighed er vejen til Skatteministeriets berettigelse.

Faglighed

I hovedbestyrelsen er vi slet ikke i tvivl om, at Dansk Told & Skatteforbunds varemærke er faglighed – og det gælder også efter fusionen med TAT – alle forbundets 2.322 medlemmer er dedikeret til faglighed – alle udfører opgaver, og de gør det med en grundlæggende viden om at administrere den specifikke lovgivning, som er udstukket af lovgiverne på Christiansborg.

Hvis vi lige skal slå et slag ind omkring medlemstallet, så skal der til medlemstallet lægges 296 ekstraordinære medlemmer – medlemmer, som netop er medlemmer, fordi de godt kan lide Dansk Told & Skatteforbunds måde at have medlemsgoder på til medlemmerne.

Det skal også nævnes, at der pt er 280 studiemedlemmer – altså medlemmer, som er i gang med en professionsbachelor i skat-uddannelse. Og der er heller ikke nogen tvivl om, at vi som andre faglige organisationer oplever, at studerende har et andet syn på fagforeninger – og derfor skal vi hele tiden udtænke nye tiltag, så de kan se fordelene ved at have ordinært medlemskab i Dansk Told & Skatteforbund. Vi skulle gerne kunne fastholde de studerende – både når de får arbejde i Skatteministeriet, men også gerne, når de får arbejde hos revisionselskaber, som ikke har overenskomst på området.

Når vi nu er ved medlemsområdet, så skal forbundets 3.425 medlemmer af Seniorforeningen samt 259 medlemmer af TAT-pensionisterne også nævnes. Bemærk det høje antal, som jo skyldes, at selv når man er færdig med arbejdslivet, så holder man sammen – og det er jo netop fordi, at man har et fagligt fællesskab, som man holder fast i. Kommer der mon en fusion mellem Seniorforeningen og TATs pensionister – hvem ved.

Og man kan også se, at når man ved afskeden med arbejdet i Skatteministeriet får til opgave at udfylde en undersøgelse om, hvorfor man slutter arbejdet og går på pension, så er meldingen næsten 100 % fra forbundets medlemmer, at de vil komme til at savne kollegerne – og så vil de savne faget.

Men, vedrørende medlemstallet, så er det uomtvisteligt, at i forhold til sidste år, så er vi gået 108 medlemmer ned i antal.

Det kunne have været værre, men vi har faktisk i 2025 haft og får en tilgang på 77, der er eller bliver færdige med Diplom i skat.

Det gælder altså om – for os alle – at få udbredt de faglige uddannelser – i særdeleshed inde i Skatteforvaltningen i forhold til Diplom i skat. Og vedrørende Professionsbachelor i skat, så er det jo en fornøjelse, at uddannelsen nu er så interessant, at der næste år – som tidligere sagt – bliver 2 hold på Københavns Professionshøjskole.

Vi taler tit i hovedbestyrelsen om det vanskelige i at tiltrække Professionsbachelorer – og det er helt klart, at vi har et stykke arbejde at gøre i at udbrede kendskabet til Dansk Told & Skatteforbund – men på et eller andet niveau må vi også acceptere, at alle der bliver uddannet i dag, ja det er ikke nogen, som man kan forvente opnå 40 års jubilæum. Vi må højere grad vænne os til, at man skifter job på arbejdsmarkedet – men det gælder nu om, at vi i forbundet animerer til, at man bliver så længe som

muligt. Man skal nemlig tænke på, at til dybe faglige områder opnår man først ”kørekort” efter mange års kompetenceopbygning. Skat bliver ikke lettere – og jeg ser ikke tegn på regelforenkling lige om hjørnet.

Sagt med andre ord – fagligt fokus er og bliver forbundets fokusområde...kom endelig med input i form af gode ideer til at få de mange ledere i Skatteforvaltningen gjort opmærksomme på Diplom i skat.

Det skal nok blive et emne, som vi vender tilbage til.

Vi vil nu vende blikket over på den budgetmæssige ramme for Skatteforvaltningen – både når man ser på kroner og ører, og når man ser på årsværksforbruget i Skatteforvaltningen. Jeg vil ikke love, at det kommer i kronologisk rækkefølge. Det vigtigste er, at vi alle får ind i hovedet, hvordan situationen er og bliver – ligesom vi også gerne vil tilkendegive over for ledelsen og politikerne, hvordan vi ser på denne vanskelige situation – derfor kommer der også en udtalelse i slutningen af denne beretningsdel...

Vi bevæger os nu ind i hovedemnet for dette repræsentantskabsmøde – og det bliver først noget om Finansloven for 2025.

Finanslov 2025

Vi starter ud med tilblivelsen af finansloven for 2025. Man kan vel sige, at denne finanslovs tilblivelse i 2024 var starten på nedskæringerne. Noget træls – men måske var vi fortrøstningsfulde, fordi Skatteforvaltningen den 20. juni 2023 havde fået en budgetaftale, som løber til og med 2027.

Der er ganske vist en underfinansiering i aftalen på 2-300 mio. kr. – men i de glade opgangstider var det ikke særligt mange penge. Egentlig fremgik det af aftalen, at denne underfinansiering skulle være indregnet i finansloven for 2024. Jeg er dog ikke bekendt med, at denne underfinansiering er kommet ud af verden.

Som et resultat af en stor tilvækst af offentligt ansatte i staten, så blev det regeringens mål, at der skulle foretages en reduktion med 1.000 medarbejdere, og selv om Skatteforvaltningen har en budgetaftale, så slipper man altså ikke for at deltage i besparelserne – og for Skatteforvaltningens vedkommende blev det en besparelse på 128 årsværk.

Det blev til mærkelige nedlæggelser af Motorekspeditioner i Høje-Taastrup, Odense, Aarhus og Aalborg, hvilket havde konsekvens for 14 medarbejdere. Det havde endvidere konsekvens for 2 årsværk omkring en særskilt bevilling til konkurskarantæne.

De resterende 112 medarbejdere, som skulle reduceres, blev fundet gennem budgetmæssige tilpasninger og opgavebortfald. De 99 mio. kr. svarer i øvrigt til de nævnte 128 årsværk.

Positivt for forbundets medlemmer i Motor så var det, at der blev fundet løsninger for alle.

Dette var indledningen til det, som man kan kalde repræsentantskabsmødets hovedemne, nemlig

Eftersyn i Skatteforvaltningen, Regeringens Arbejdsprogram og endelig Finanslov 2026

Nu bliver det alligevel lidt i kronologisk rækkefølge, idet Skatteministeriet i september 2024 fik ny departementschef. Merete Agergaard erstattede Jens Brøchner, der snuppede en departementsstilling i Erhvervsministeriet.

Og man kan vel sige, at det var helt naturligt, at den nye departementschef i december 2024 løftede sløret for at iværksætte et såkaldt eftersyn, og begrundelsen for eftersynet var at se nærmere på, hvad

der organisatorisk er sket siden 2018 – sagt med andre ord: skal der eventuelt ske nogle ændringer i forhold til den struktur, som blev offentliggjort i 2017 og iværksat i 2018.

Det skal lige med her, at Dansk Told & Skatteforbund i 2017 sagde, at man tog den nye struktur til efterretning, men at vi ville mene, at der ville blive behov for en kalibrering af organisationen – alene af den grund, at der ved indførelsen af den nye struktur var meget snak omkring governance og snitflader, herunder omkring samarbejde på tværs af styrelserne.

Man skal tænke på, at det kan være vanskeligt at etablere samarbejde, når man laver 7 selvstændige styrelser, som først og fremmest tænker på sig selv – men her er det, at forbundet hælder til den antagelse, at samtlige styrelser er en del af en samlet opgavevaretagelse – derfor vores tilgang om at give medarbejderne i Skatteforvaltningen mulighed for at rokere i hele Skatteforvaltningen.

Vi er stadig ved eftersynet – og lad os lige se på, hvordan situationen er i forhold til indhold.

Vi starter med en forvaltningsanalyse af Udviklings- og Forenklingsstyrelsen, men inden vi går i dybden med Eftersynet, så skal vi lige have fat i en detalje, nemlig det faktum, at man særskilt analyserer på at foretage et partnerskab vedrørende IT-drifts- og supportopgaver. Man ønsker at se på, om der kan etableres et decideret partnerskab omkring IT-driftsopgaven på hele statens område, og dermed tilvejebringe et grundlag for at vurdere, om det giver mening af overføre Skatteministeriets IT-drift/support til Statens IT, som hører under Finansministeriet.

Der vil senere blive redegjort for beslutningen om at flytte 160 medarbejdere fra Udviklings- og Forenklingsstyrelsen til Statens IT.

Men først og fremmest, så var forvaltningsanalysen vedrørende Udviklings- og Forenklingsstyrelsen en analyse, som blev gennemført af Boston Consulting Group, og som selvfølgelig ser på en række områder, og jeg vil virkelig ikke trætte jer med de mange forhold, som skulle undersøges, men I får lige lidt af emnerne, og resten må I snakke med Ulla, Carsten og Lars om...

Men emnerne for forvaltningsanalysen i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen var at se på økonomi, effektivisering og transparens, ligesom der var visse konstateringer, nemlig at budgettet i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen er under pres, og at der skal ske en prioritering i forhold til legacy-systemerne.

Med forvaltningsanalysen var det ligeledes et ønske om at få et overblik, og det har man fået. Der bruges 1,7 mia. kr. på IT-udviklingsprojekter – og der er også nogle underliggende forklaringer på det. Så er der sourcing- og kontraktstyringen, hvor der ligger for lidt over 1 mia. kr. – og her har man fundet ud af, at det meste er uden leveranceansvar. Man har endelig set på IT-drift og vedligehold, og det beløber sig til en udgift på 2,65 mia. kr. Og som en krølle på halen, så er PMO'erne steget med 13% siden 2022 – PMO står for Project Management Office – og kan oversættes til regnedrengene.

Der er selvfølgelig også en række forhold, som er af organisatorisk karakter, og jeg vil som tidligere sagt ikke remse alt op fra eftersynet, men bare konstatere, at den nuværende direktør, Niels Godtfredsen stopper med udgangen af året, og det vil næppe give mening at etablere en ny organisation, før der er kommet en ny direktør til Udviklings- og Forenklingsstyrelsen. Vi ønsker Niels god vind i hans videre karriere – og takker for godt samarbejde.

Vi bevæger os over i den del af Eftersynet, hvor der er tale om en organisatorisk analyse af fagstyrelserne – og det er Toldstyrelsen, Vurderingsstyrelsen, Gældsstyrelsen, Motorstyrelsen og Skattestyrelsen.

Som afslutning på Eftersynet konstaterer departementschefen, at den organisation, som man fik igangsat i 2018, ja den fungerer ganske fornuftigt – og der er derfor ikke grund til at ændre noget – bortset fra, at man kan lære noget af hinanden.

De fem styrelses organisatoriske analyse har haft 3 spor, hvor der skal komme noget ud af det – nemlig *vejledning, udsendelser og kampagner*.

Man konstaterer, at vejledningen er velfungerende – men med et potentiale til at samle 1. level – og her nævnes Skattestyrelsen, Vurderingsstyrelsen og Gældsstyrelsen.

Vedrørende udsendelser skal der koordineres bedre, så der kommer fælles standarder med ensartede udsendelsesprocesser.

Endelig skal der vedrørende kampagner etableres et kampagneforum, som kan se på og udarbejde en fælles årsplan.

Og til slut vedrørende de fem styrelser med det organisatoriske eftersyn, så kommer man også til at se på ressourceanvendelsen af stabs-, støtte- og styringsfunktionerne på udvalgte områder.

Vi skal lige runde den sidste styrelse i forhold til den sidste organisatoriske analyse, nemlig Administrations- og Servicestyrelsen – i daglig tale kaldet ADST. Ja, jeg skulle måske lige standse op og lykønske direktøren for Administrations- og Servicestyrelsen, idet Claus Henrik Larsen er blevet genvalgt af kongen, som det vel er – vi glæder os til det fortsatte samarbejde...

Nå, men vi skal lige se på formålet med analysen for ADST. Først og fremmest er det formålet med analysen, at der sker en styrkelse af beslutningskraften vedrørende koncernfælles løsninger og den fælles forpligtelse til anvendelse af de besluttede løsninger sammen – ja vi har jo set forskellig administration. Og endelig skal der være en styrkelse af det strategiske og ledelsesmæssige fokus på beredskabs- og sikkerhedsområdet.

Analysen siger også, at der fremadrettet skal være flere møder i Koncernledelsen. FMF – Fælles Myndighedsforum – fortsætter – organet med direktørerne rundt om bordet. Så fortsætter SSB – Shared Service Board – organet, hvor de enkelte styrelses HR-ansvarlige sidder – noget som man ikke altid ved, hvem er. Endelig vil det nye organ SBB få en betydelig rolle – SBB står for Sikkerheds- og Beredskabsboard – og det vil være underdirektør, som sidder med her.

Der vil også blive set på dobbeltfunktioner i styrelserne vedrørende ydelserne fra ADST – men der er ingen landingsbaner for nærværende. Måske er de optaget af droner – hov, dårlig vits.

Så vil der også komme noget vedrørende processer ud mod styrelserne, hvor formålet er at styrke faglig understøttelse af koncernen på administrations- og serviceområdet. Endelig skal der være større gennemsigtighed vedrørende de forhold, som behandles i SSB, som var shared service board.

Ja, nu har I fået foldet Eftersynet lidt ud – og jeg er ikke helt sikker på, om man selv vil kunne omsætte disse mange fine ord til praksis – omsætte det til noget, som skal give arbejdsglæde og trivsel. Som et af hovedbestyrelsesmedlemmerne sagde, da vi behandlede det i hovedbestyrelsen: var det virkelig det, som man fik ud af Eftersynet, hvor der garanteret er brugt mange ressourcer til at lave analyser!

Man kan jo stille sig spørgsmålet: hvordan har forbundet søgt indflydelse på forholdene, som vedrører tiden efter etableringen af organisationen i 2018 – ja, alt det, som I lige har hørt.

Jo, forbundet skrev faktisk til Skatteministeriets departement i maj 2025 med vores syn på de ting, som er sket siden etableringen af den nye organisation i 2018.

Det blev i alt til syv sider – og jeg skal undlade af læse dem op for repræsentantskabet, men nu får I lige et resume over det, som vi sendte ind.

Vi indledte med at konstatere, at fordi vi nu havde nogle bemærkninger, så var det jo ikke et udtryk for, at alt i Skatteministeriets organisation er forkert. Meningen med at fremsende de syv sider, var, at vi gerne ville have ledelsen til at notere sig de områder, som forbundet anser for at være problemområder.

Vi nævner også i indledningen, at forbundet havde lavet en særlig fremsendelse omkring problemstillingen vedrørende en eventuel overflytning af såvel drift som support over til Statens IT – det vil jeg tage frem senere, men allerede i dette papir her nævner vi, at vi finder det problematisk at flytte noget, som fungerer.

Og når vi kommer til forudsætningerne for 2018-planer, så var det for det første opdelingen i de syv faglige styrelser med hver deres forskellige kerneopgaver. En anden ting, som var vigtigt, var, at medarbejderne skulle samles i stærkere faglige miljøer – bl.a. for at løfte kvaliteten i opgaveløsningen.

Forbundet har selvfølgelig altid haft den holdning, at der først og fremmest skal tages et hensyn til medarbejderne.

Allerede i 2017 blev der fra ledelsens side opgjort en række udfordringer, som man skulle tage hensyn til ved etableringen, nemlig fx at samme type opgave blev løst i 25 forskellige byer, få underdirektørområder havde alle medarbejdere samlet på en adresse, og 150 enheder havde medarbejdere siddende på forskellige adresser – og mange flere udfordringer.

Der blev også sat mål op fra forvaltningen i 2021: man forventede, at der skulle opslås 3.300 stillinger frem mod 2021, at der ville skulle flyttes 1.400 medarbejdere, og endelig, at der skal være 8.700 medarbejdere i den samlede forvaltning. Nu er der gået fire år, og vi er samlet set 12.500 medarbejdere – i øvrigt det antal medarbejdere, som forbundet siden 2005 har sagt var nødvendige for at kunne løse opgaven. Læg i øvrigt mærke til, at vi den 1. november har 20 års jubilæum for etableringen af SKAT.

Vi kan jo også nu vurdere, om de organisatoriske målsætninger er blev opnået. Man ville nemlig gerne have klart ansvar og styrket ledelse – sagt således: De nye styrelser skal sikre en mere entydig ansvarsfordeling og beslutningskompetence i opgavevaretagelsen.

Og nu kommer den del, som vi synes bedst om, nemlig, at man ønskede øget specialisering og styrket faglighed på de enkelte områder – sagt således: styrelserne oprettes med hver deres klart definerede kerneopgaver, hvilket vil bidrage til øget specialisering og styrkelse af de faglige miljøer.

Jeg kunne godt tænke mig at nævne endnu flere af de målsætninger, som blev tilkendegivet i 2018, men jeg har valgt her til slut at citere noget af det vigtigste for forbundets medlemsområde, nemlig Effektiv, Måltrettet og Sammenhængende kontrol på alle områder: Den nye organisering skal bidrage til at styrke skattekontrollen, så kontrollen bliver en integreret del af opgavevaretagelsen i styrelserne.

Forbundet har i svaret lagt vægt på en række udsagn, som er kommet fra hovedbestyrelsen, jer som tillidsrepræsentanter og sagt af medlemmerne på medlemsmøder – udsagn som fx:

”Der skal skabes en mere klar arbejdsdeling mellem styrelserne”

”Det virker, som om der foregår rigtigt meget dobbeltarbejde!”

”Hvem har ledelseskompetencen – er det souschefen, er det funktionslederen, er det chefkonsulenten med ledelsesansvar, er det kontorchefen, er det teamlederen, er det underdirektøren, er det fagdirektøren, er det styrelsesdirektøren eller det afdelingslederen i Skatteministeriets departement eller er det departementschefen?”

”Hvem har ansvaret i personalesager – er det ADST eller er det fagstyrelserne.?”

”Der er ikke særligt meget mobilitet mellem de enkelte styrelser”.

”Der er en MEGET tung beslutningsproces – særligt i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen”

”Man kan godt undre sig over Motorstyrelsens lukning af ekspeditionssteder – nu er det op til Motorbranchen – og er det betryggende?”

”Når jeg som erfaren sagsbehandler træffer en afgørelse – så skal afgørelsen lige forbi en uerfaren jurist – jeg kan ikke se lønsomheden! Det giver slet ikke noget til værdikæden!”

”Er alle indberetninger virkelig nødvendige til ledelsesinformation!”

Jeg kunne godt have nævnt endnu flere, men vi skal også lige nå nogle perler fra forbundets tillidsrepræsentanter – her kommer eksemplerne:

”Hvilke beslutninger tages der i FMF (FællesMyndighedsForum)? Og hvorfor får vi som tillidsrepræsentanter ikke mulighed for at komme med input til beslutningsgrundlaget?”

”Der er mere fokus på produktionsmål end på kvalitet og tunge sager – med andre ord: vi ekspederer de lette sager for at nå målene, og så skubber vi en stor bunke komplicerede sager foran os!”

”Vi ser et faresignal i organisationen omkring stress – arbejdsrelateret stress!”

Vi stiller også spørgsmålet i de syv siders indlæg fra forbundet – nemlig: *Nåede vi målet? Og svarene skal man tage som et udtryk for forbundets holdninger. Her kommer spørgsmål og forbundets holdninger:*

Spørgsmål: Er det lykkedes at sikre et større fokus på arbejdsopgaverne?

Nej, der er større fokus på at opnå måltal, og så er der kommet flere bureaukratiske tiltag.

Spørgsmål: Er det lykkedes af få kompleksiteten ud af organisationen?

Nej, for det er blevet mere komplekst at samarbejde på tværs af styrelserne – selv om der er en naturlig binding, fx mellem inddrivelse og kontrol.

Spørgsmål: Er der etableret de ønskede faglige miljøer?

Ja, de ”snævre faglige miljøer fungerer, men i den brede forstand mangler man udveksling af faglige forhold.

Spørgsmål: Sikrer det ledelsesmæssige fokus en mere klar ansvarsforening?

Vi mangler en klar ansvarsfordeling på fx HR-området – hvem bestemmer hvad? Og der er mange ledere, som alle bør have et ledelsesrum – uden at skulle spørge (mere værdibaseret ledelse).

Spørgsmål: Fungerer disse styrelser?

Ja, men meget på egne betingelser og ikke på forvaltningens præmisser i form af samarbejde på tværs – javel, det er blevet bedre – synes vi, men ikke helt godt.

Spørgsmål: Opstod der silotænkning i de enkelte styrelser?

Ja, og det medførte en generel manglende helhedsforståelse og faglig forståelse af Skatteforvaltningens samlede opgaver.

Spørgsmål: Hvordan fungerer de 5 faglige styrelser, og hvordan fungerer de to tværgående styrelser sammen?

Man ser styrelserne enkeltvis, og det er uklart, hvem der gør hvad. Fx skulle Udviklings- og Forenklingsstyrelsen have været stedet, hvor styrelserne placerede ønsker/ordrer om udvikling af IT-værktøjer til hjælp med bl.a. udsøgninger mv. I stedet har Udviklings- og Forenklingsstyrelsen opbygget en meget stor administrativ organisation for at kunne nå i mål med de større IT-projekter, så som Ejendomsvurderingssystemet, Inddrivelsessystemet og det nye toldsystem kaldet EUTK. Og så har visse styrelser, så som Skattestyrelsen egen IT-udvikling. På det personalemæssige er det ADST, som har førertrøjen på, men man oplever alligevel meget stor diversitet i eksekveringen i de enkelte styrelser.

Spørgsmål: Hvordan er ovennævnte udsagn lykkedes?

Vi konstaterer, at vi i starten af den nye organisation havde mange snakke om snitflader. Der er stadig forhold, hvor man drøfter snitflader! Og så kan man konstatere, at ansvar bredes ud, når flere underdirektører og flere fagdirektører alle inddrages i beslutningsprocessen – det giver ikke en entydig beslutningskompetence og dermed et entydigt ansvar, og så tager det tid!

Spørgsmål: Er det lykkedes at arbejde på tværs, og hvor er det for eksempel ikke lykkedes?

Vi konstaterer, at medlemmerne – som tidligere nævnt – ikke finder, at samarbejdet på tværs fungerer!

Spørgsmål: Er tanken om koncernfælles opgaver blevet til noget, der er koncernfælles – og på hvilke områder er det gået godt og mindre godt?

Overordnet blev der ved etableringen af den nye organisation talt om gennemsigtighed og good governance! Men vi konstaterer, at vi ikke har mulighed for at have indflydelse på at bidrage til beslutningsgrundlaget, når der træffes beslutninger i FMF (Fælles MyndighedsForum). Det samme gør sig gældende i SSB (Shared Service Board), hvor vi ikke engang kender dem, som er med i SharedServiceBoard. Det samme er tilfældet for de medarbejdere, der sidder i en styrelses HR – man leverer materiale og oplæg, men ved ikke, hvem der sidder i SSB – og hvad de laver.

Spørgsmål: Hvad er succesraten på dette område?

Vi synes ikke – ud fra tilbagemeldingerne – at der er tale om en høj succesrate. Inden for de enkelte styrelser er raten nok højere!

Spørgsmål: Hvordan fungerer samarbejdet på tværs i forbindelse med kontrolindsatsen?

Som tidligere nævnt, så fungerer det ikke!

Der kan helt sikkert stilles mange andre spørgsmål, og nu nævner jeg en række områder, som også burde undersøges, om de giver værdi for Skatteministeriet:

Dobbeltfunktioner i relation til HR-området (Administrations- og Servicestyrelsen contra HR-afdelinger i de enkelte styrelser).

Analysekontorer (stabsfunktioner) – vurdering af, om de er overflødige.

Direktionssekretariater/direktørkontor – er de vokset sig for store?

Risikoanalysekontorer, stabsfunktioner generelt – ressourceanvendelse bør revurderes.

Har vi fx den rigtige inddrivelsesstrategi? Inddrivelsen på virksomhedssiden mangler speed! Og hvad med fordringerne fra Skattestyrelsen – hvornår kan de overføres?”

Kommunikation og information mv. Før 2018 var der omkring 10 – 15 medarbejdere, der tog sig af kommunikation. Nu er antallet mangedobbelt – er det nødvendigt?

Konklusion:

Forbundets hovedbestyrelse er ikke i tvivl om, at den nuværende organisation bør kalibreres – og så bør man gå tilbage til det fokus, som blev stadfæstet i papirerne for den nye skatteforvaltning i 2018 – nemlig fokus på det faglige.

Med hensyn til fokus på det faglige, så konstaterer forbundet, at der er sket ansættelse af rigtig mange akademikere, hvorimod antallet af fagligt uddannede medarbejdere ikke er sket i et – efter forbundets mening – tilstrækkeligt omfang. Der mangler balance i medarbejdersammensætningen. Forbundet sigter til, at der burde ansættes flere med uddannelsen Professionsbachelor i skat, og at flere tilbydes uddannelsen Diplom i skat. Det er afgørende, at skatteforvaltningen på det faglige område kan matche rådgiverbranchen – revisorer og større skatteafdelinger i virksomhederne. Forbundet oplever stadig ledere, som end ikke kender disse uddannelser eller mangler basal forretningsmæssig indsigt omkring Skatteforvaltningens kerneopgaver.

Ja, sådan sluttede vores input – og vi syntes faktisk i hovedbestyrelsen, at vi havde de konstruktive takter fremme. Men vi må også konstatere, at det ikke blev et stykke papir, som gav adgang til en drøftelse omkring forbundets observationer og holdninger til en bedre fremtid. Så vi må igen arbejde stille og roligt – og hele tiden gentage opfordringerne om at kalibrere organisationen.

Og i hvert fald må vi konstatere, at enhederne i Skatteforvaltningen bliver stadig større og antallet af souschefer vokser lige så meget som guldpriserne – fra 28 primo 2022 og til 203 i dag.

Statens IT

Ja, vi kommer til at bevæge os lidt videre, idet vi lige skal have bearbejdet en mærkelig beslutning vedrørende overflytning af opgaver fra UFST til Statens IT ved kongelig resolution pr. 1. januar 2026.

Vi har gennem en tid hørt om IT-Driftsstrategien – ja, faktisk begyndte vi at høre om projektet i januar 2024, men som der så udmærket står i nogle af papirerne – hvorfor skal man da outsource noget, som fungerer. En holdning, som også hele tiden har været gældende i hovedbestyrelsen.

Vi har ikke forstået et dyt af det hele, når vi selv af ledelsen får medhold i, at IT-driften og supporten går helt fantastisk i Skatteforvaltningen – det er så flot, og det er i den grad medvirkende til, at produktionen forstyrres i mindre grad, end man ellers kunne frygte.

Hvorfor skal det så over til Statens IT? Inden jeg går videre, så er det vigtigt for mig at sige, at vores indvendinger i forhold til, at der skiftes til Statens IT, alene bygger på det input, som vi har fra vores medlemmer i UFST, mens vi fra TATs tillidsrepræsentant, Lars, har roser om en god organisation i Statens IT.

Ja, her kommer så også en lille historie, som først - i forkortet version – indbefatter forbundets kommentarer til den rapport, som blev udarbejdet, og som skulle danne grundlag for beslutning hos ledelsen i Skatteministeriets departement – en rapport uden indstilling – og i øvrigt en rapport, som vi ikke har set eller læst – Carsten har måske fået lov til at skimme den. Det må vi børe lidt mere i, idet de af vores medlemmer, som skal over i Statens IT – de vil gerne vil vide lidt mere!

På mødet i Kontaktudvalget den 23. maj 2025 blev der endelig givet en status på eftersynet af organiseringen af SKM-koncernen.

På mødet blev der således redegjort for, at man var ved at være færdige med Forvaltningsanalysen vedrørende UFST.

Forbundet nævnte på mødet i Kontaktudvalget, at vi vil komme med vores kommentarer til Forvaltningsanalysen i UFST. Vores kommentarer ville komme til at koncentrere sig om organisering.

Og det drejer sig umiddelbart om Sourcingstrategien og en potentiel overdragelse af opgaverne vedrørende bl.a. drift og support til Statens IT (SIT). På mødet i Kontaktudvalget blev det omtalt, at man ønsker en simplificering på området.

Vi tror nu nærmere, at det skyldes, at man fra regeringens side har ønsket en samling af IT-driften i staten – det fremgår i al fald af Regeringens Arbejdsprogram – og så kan vi råbe og skrike i meget lang tid – og det eneste, som vi på et tidspunkt ville opnå, ja det ville være retten til efterfølgende at sige: hvad sagde vi!”

Forbundet, ved undertegnede, har deltaget i to møder med direktøren for UFST, ligesom der lokalt har været møder, hvor forbundets tillidsrepræsentanter har deltaget internt i UFST. Der er – som sagt - lavet en rapport på området.

På det første møde med direktøren for UFST blev det omtalt, at en overdragelse til SIT var det mest fornuftige, idet man i Skatteministeriet ellers ville befinde sig på en brændende platform. Det er ikke nærmere specificeret, hvad det betyder. Vi følger, om der reelt bliver tale om besparelser.

Og på det andet møde med direktøren for UFST blev det fortalt – på forespørgsel fra forbundet – at transitionsomkostningerne vil andrage 25 mio. kr., og at disse omkostninger vil være tjent hjem efter 3 år. Vi får se – siger vi bare. Vi følger, om der reelt bliver tale om besparelser.

I får lige lidt af forbundets bemærkninger og spørgsmål

Vi havde i forbundet 6 bemærkninger, og I får dem lige i forkortet og hurtig form: første bemærkning:

1. Vi synes, at det er betænkeligt at samle IT for endnu flere af statens ministerier et sted – bl.a. set i forhold den geopolitiske situation.
2. Hvis der sker en overdragelse til SIT, så skal man være opmærksom på, at man reelt slipper kontrollen over det IT-fundament, som er gældende for koncernen.

3. I relation til punkt 2, så vil forbundet pege på, at man i Skatteministeriet jo faktisk har en drift og support, som fungerer tilfredsstillende.
4. IT-drift leveres på et højt niveau, og når forbundet afholder medlemsmøder, så hører vi ingen klager omkring IT – så hvorfor ikke fortsætte.
5. Vi tror ikke på økonomien i projektet.
6. Forbundet er også orienteret om, at der skal etableres et vicedirektørområde i SIT med Skatteforvaltningen som forretningsområde – det får igen forbundet til at sætte spørgsmålstejn ved kvalitet, betjening og økonomi.

På det grundlag er det forbundets holdning/opfattelse, at prioriteringen må formodes at blive på samme linje som de øvrige statslige kunder, og vi tror, at det vil forringe servicen.

Vi ville selvfølgelig gerne have været noget mere involveret – men vi må konstatere, at beslutningstagerne ikke tog hensyn til vores bemærkninger – så derfor har vi nu været igennem den dag, hvor de 160 årsværk i Udviklings- og Forenklingsstyrelsen fik at vide, hvem der skulle med til SIT.

Udpegningen fandt sted den 2. oktober – og Ulla etablerede et lokale på Osvold Helmuths Vej hos Udviklings- og Forenklingsstyrelsen, hvor vi kunne tale med forbundets medlemmer, hvis der måtte være spørgsmål. Vi havde på kontoret lidt snak med nogle af de 12 medlemmer, som bliver omfattet af overflytningen til Statens IT.

Forbundet har via CO10 fået at vide, at de medlemmer, som overflyttes til SIT, ja de vil fortsat skulle følge forbundets overenskomst – idet man ved ressortomlægninger – og forudsat at man skal lave det samme, ja så følger man altså overenskomsten.

Vi er i gang med at undersøge, hvordan det bliver med alle andre aftaler, som i dag er gældende. I den forbindelse bliver der lavet to møder, hvor vi drøfter de udeståender, der måtte være.

Som I kan konstatere, så er vi endelig på vej hen til Regeringens Arbejdsprogram – men det, som vi nu har været igennem, ja, det kan man vel godt kalde for forløberen til de nedgangstider, som vi alle aner som følge af forskellige forhold i det geopolitiske.

Jeg skal være den første til at indrømme, at der her i beretningen er ganske meget med omkring det gennemførte Eftersyn. Men det skyldes ikke mindst, at afslutningen på Eftersynet blev opgjort af ledelsen til, at der er ingen grund til at lave større organisatoriske ændringer, men man konkluderer også, at der kunne godt være en række områder, hvor resultatet af Eftersynet kunne indgå i Regeringens Arbejdsprogram for at bidrage til besparelser. Så derfor nu til...

Regeringens Arbejdsprogram – eller også kaldet det flerårige statslige arbejdsprogram

Man kan vel godt sige, at Regeringens Arbejdsprogram sneg sig ind – lige oven i Eftersynet og oven i de begyndende stramninger – presset fra en række partier om, at der var ansat alt for mange nye statslige medarbejdere.

Samtidig må man jo også sige, at den geopolitiske situation satte sig præg – specielt når man henser til, at der skulle/skal samles penge til en oprustning af det danske forsvar.

Man kan jo kalde det – alle skal bidrage. Og det passer meget godt, idet det var den daværende skatteminister Rasmus Stoklunds svar, når han i et spørgsmål omkring besparelserne blev spurgt om, hvorfor Skatteministeriet skulle aflevere mest i besparelse. Men alligevel - vi leverer over 20% de næste

år – ja, frem til og med 2030. Jeg skulle vel lige nævne, at Rasmus Stoklund som svar på spørgsmålet til Skatteudvalget også understregede, at det er afgørende, at vi har en stærk skatteforvaltning og kontrol. Puha – det bliver noget svært det her.

Vi starter lige med begyndelsen.

Regeringen offentliggjorde det flerårige statslige arbejdsprogram den 18. juni i år.

Jeg forsøger lige at skitsere nogle af de vigtigste elementer.

Programmet har som mål at sikre, at statens penge bruges der, hvor de gør mest gavn – der er samlet set sat et mål om administrationsbesparelser på mindst 5,5 mia. kr. frem mod 2030. Besparelserne opnås gennem færre regler, digitalisering, opgavebortfald, effektiviseret drift, bedre styring og prioritering.

Der er jo nævnt nogle af initiativerne i dokumentet, nemlig

Digital Taskforce for kunstig intelligens

Sanering af statslige tilsyn

Sanering af statslige regler og krav

Sanering af målsætninger i staten

Budgetanalyser

Effektive indkøb

Effektiv og moderne bygningsdrift i staten

Bedre it-styring i staten

Politisk prioriteret opgavebortfald

Minimumsimplementering af EU-lovgivning

Programmet er som sagt flerårigt og dermed indarbejdet i finanslovene med negative budgetreguleringer. Besparelserne er på 1 mia. og 72 mio. kr – ja, vi siger jo i daglig tale 1,1 mia. kr. i besparelser – 215 mio. kr. pr. år. Og der er tale om årene fra 2026 til og med 2030.

Ja, man kan jo sige, at det var noget af en sommerferiegave, som man satte i søen fra regeringens side. Og tilbage fra ferie, så blev vi indkaldt til møde den 2. september i Kontaktudvalget – og ret hurtigt derefter var vi så indkaldt til møde den 5. september i Skatteforvaltningens HSU, og det blev fulgt op af et møde samme dag i Skattestyrelsens HSU.

Som I ved, så udsendte forbundet et NYT fra DTS den 8. september, nemlig nummer 19. Jeg vil ikke sige, at vi kun har fået ros for udsendelse af dette Nyt fra DTS. Det forstår jeg ikke rigtigt, for jeg har altid troet, at vi havde en organisation, der bygger på transparens. Måske er det bare ikke sådan.

Hvad kom der ud af møderne i Kontaktudvalget og de to HSU'er?

Ja, der kom det ud af det, at vi – på daværende tidspunkt – fik at vide, at ministeriet skulle have en plan for, hvordan man gennemfører de udmeldte besparelser. Planen skulle være i Finansministeriet den

22. september, og det var bestemt, at man i første omgang ville lade planen omfatte to år, nemlig 2026 og 2027. Dette skyldes, at Skatteministeriets budgetaftale først udløber med udgangen af 2027.

Vi fik også at vide, at det ville være op til de enkelte styrelser, hvordan besparelserne udmøntes. På forespørgsel fik vi også at vide, at man ikke kunne udelukke afskedigelser. Der er også tilkendegivet fra ledelsens side, at man på alle måder vil forsøge at hindre, at løsningen på besparelserne er at finde i naturlig afgang, idet man fra ledelsens side finder, at det vil betyde, at der skal gennemføres ansættelsesstop her og der. Det ønsker man ikke!

Det er klart, at dette har givet anledning til snak – både i hovedbestyrelsen, blandt jer og blandt medlemmerne. Og gør det fortsat.

Det var jo egentligt fastsat, at vi skulle have møder omkring planens tilblivelse, men man er ikke klar til at stå frem med planen endnu – og jeg er underrettet om, at man nok skal rette henvendelse, når man er klar. Foreløbig har jeg først et møde i kalenderen til den 11. november.

Nu er det jo ikke sådan, at forbundets sekretariat er gået i stå, og at vi kun sidder og venter på udmeldingen. Vi forbereder os selvfølgelig på det, som vi skal i gang med – nemlig at hjælpe medlemmerne, hvis der opstår situationer, hvor der bliver iværksat ansættelsesretlige foranstaltninger – altså afskedigelser. Derfor har vi også ret hurtigt skrevet til Folketingsmedlem Sigurd Agersnap fra SF omkring de fremtidige besparelser. Og vi har sendt en velkomsthilsen til Skatteminister Ane for at påvirke beslutningerne om besparelserne.

Vi har også kontakt til en journalist, men det giver først mening, når vi ved noget mere konkret om udmøntningen.

Foreløbig er vi der, hvor vi ikke kan forstå, at man nu søger hen imod en løsning, som tidligere har været brugt, og hvor det havde fatale konsekvenser i forhold kontrol og kontakt med virksomheder og borgere – ja, jeg behøver vel ikke at nævne aktieudbyttesagen og manglende kontrol af negativ moms.

Det er jo ikke så længe siden, at Skatteforvaltningen fik tilført 1.000 medarbejde til at højne kontrolindsatsen – med billigelse fra næste alle politiske partier. Og samtidig åbnede vi 8 skattecentre for at have geografisk balance på kontrolområdet.

Og så er det da pudsigt, at BT den 7. september i år kan offentliggøre, at Skattestyrelsen mellem 2020 og 2024 har udført 12.000 kontroller – og hvad fik man ud af det? Jo, såmænd, at ni ud af ti virksomheder, som var udtaget til nærmere kontrol, at de havde snydt statskassen ved ikke at have betalt korrekt skat og moms. Kontrollen medførte opkrævninger for over fire milliarder kroner. Kontrollen afslører en række forskellige måder at snyde på – heriblandt kædesvig, som daværende skatteminister, Rasmus Stoklund kalder for tyveri fra fællesskabet – ja, og så underminerer det også tilliden til Skatteforvaltningen. Øv.

Heller ikke Fagbevægelsens Hovedorganisation forstår det skridt, som man her har taget fra Finansministeriets side – det er jo netop Skatteforvaltningens ansatte, som sørger for, at der kommer 1.300 mia. kr. i fællesskassen – og netop i 2023 udsendte Skatteministeriet en pressemeddelelse om, at det kan betale sig at investere i ressourcer til Skatteforvaltningen.

Når vi hertil tillægger, at man i Skatteforvaltningen har en personaleomsætning på cirka 10%, hvilket betyder, at vi hvert år siger farvel og goddag til over 1.200 medarbejdere – hvert år.

Det kunne godt afstedkomme et helt naturligt spørgsmål: er afskedigelser egentlig nødvendige? Jeg tor, at vi lader spørgsmålet stå lidt...

Det er her, der kommer en Udtalelse.....læses op.

Nu er der jo også sket andre ting i forbundet og i Skatteministeriet, og jeg vil lige nævne nogle af de vigtige ting:

Udtalelsen på repræsentantskabsmødet i 2024 betød fastholdelse af indplaceringen af diplom i skat – tak for opbakningen.

Lukkedage – 2 stk – har vi kæmpet en del for. Og det drejer sig selvfølgelig om Grundlovsdag og Nytårsaftensdag. Drøftelserne startede i november 2024. Og set fra forbundets side, så var vores ønske jo at få tildelt dagene kvit og frit.

Der gik tid hos ledelsen med at træffe ledelsesbeslutningen, og det endte – som I ved - med, at prisen blev flytning af udbetalingen af varige tillæg fra 1. januar til 1. juli – og så ville man snyder 3% af engangstillægspuljen, så puljen fremadrettet kommer til at hedde op til 1,94% af lønsummen.

Nu er dagene i hus, men fra forbundets side havde vi – som andre steder – gerne set dem indført betingelsesløst – og med endnu mere på kontoen for en attraktiv arbejdsplads.

Apropos attraktiv arbejdsplads – så skal vi lige omkring **APV, MTU og LE** – som ligeledes havde opstart i 2024. Summa summarum, så viste undersøgelserne, at der skal være fokus på arbejdsrelateret stress. Der har – sædvanen tro – været lidt polemik omkring udleveringen af materiale vedrørende specielt lederevalueringen. Og i princippet, så er der jo faktisk ingen begrænsninger – men vi mangler åbenhed omkring håndteringen af lederevalueringerne.

Der har igen været tilbagemeldinger, som vedrører indeklimaet – ja, faktisk handler 40% af besvarelserne sig om indeklima, hvor støj er en af de store generende faktorer, som der peges på, ligesom dårlig ventilation også er en faktor.

ADST er opmærksom på det, og man har haft en rundtur til tjenestestederne – vi mangler at få noget tilbagemelding fra rundturen.

Et af de sædvanlige punkter, som også giver megen dialog – ja, det er **PULS/MUS I 2025**. Det vigtigste at referere fra dette område, ja, det er at budskabet ud til medlemmerne om at have en god dialog med sin leder, og at medlemmerne får nedskrevet en udviklingsplan. Og I står jo som tillidsrepræsentanter til rådighed for medlemmerne, hvis der er de mindste problemer. Og vi står i sekretariatet også til rådighed med gode råd.

Nævnes skal også **Tillægsforhandlingerne '25**. Generelt er det jo gået godt. Hvis man skal pege på et enkelt punkt, så kunne organisationerne nok have brug for lidt mere gennemsigtighed omkring opgørelsen af puljerne. Der er under alle omstændigheder en opgave i at holde øje med, at ingen falder ned mellem to stole – fx i forbindelse med et udlån eller en forflyttelse.

Med etableringen af **Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab**, så blev der i denne ressortomlægning flyttet 10 TAT'ere. Vi har forsøgt i flere omgang at få kontakt med de nye ministerium, men det er ikke lykkedes. Under alle omstændigheder, så er det noget, som vi skal holde øje med, idet

der er tjenestemænd, som er flyttet fra Forsvaret til Beredskab – og når jeg taler med CS's formand, Jesper K. Hansen, så siger han, at her skal vi være på dupperne.

Nu har der været meget fokus på Skatteministeriet, men der er ingen tvivl om, at der generelt i 2025 har været **pres på budgetterne** – det har vi bl.a. kunnet se i Fiskeristyrelsen vedrørende den første omgang af nedskæringer i staten. Der var afsked af både tjenestemænd og kontraktansatte. Og bare for at gentage – dette var starten på nedgangen.

Siden november 2024 har der været **fokus på 0-dage**. Vi forstår ikke 11-dages-reglen. Det er ikke, fordi vi ikke vil forstå den, men sagen er jo, at der ingen tvivl er om, at arbejdsgiver får den normtid, som arbejdsgiver skal have. Alt det her er et spørgsmål om tillid – en tillid, der går begge veje. Arbejdstager får muligheden for at få arbejdstid og privattid til at hænge sammen, og arbejdsgiver får løst opgaven uden problemer.

Men tilsyneladende skal vi fortsætte med altid at have snakke og fortolkninger omkring arbejdstid, herunder rådighedsaftalen. Hvad er det jeg laver – er det indenfor den mængde af arbejde, som jeg skal lave i mine 37 timer – eller ved man allerede inden løsningen af opgaven, at det vil kræve overarbejde. Og hvordan med merarbejde – har man en aftale med sin leder om, at man selv kan vurdere, hvornår man lægger løsningen af opgaven – altså fleksibilitet.

Kunne man løse arbejdstidsproblematikken – og endda inklusive fleksibilitet, så kunne man bare indføre flekstitid. Det eneste problem, der kan opstå, det er, at der opsamles for store saldi – men det er jo her, at man skal have dialogen mellem medarbejder og leder.

Der har også været gennemført **nye titler – ja, fra chefkonsulent til ekspert eller seniorekspert**. Piloten er gennemført i Skattestyrelsen, og nu er det på vej i Gældst, ADST, Vurdst og Told. Forbundet er ikke fan af de nye titler – vi burde have titlerne og indholdet ind i vores lønstruktur.

Vi har også i hovedbestyrelsen haft **tema om rekruttering** – og i den forbindelse havde vi besøg af to medarbejdere fra Københavns Professionshøjskole (KP), og som det er sagt tidligere, så er man på KP på vej med to hold af 40 studerende – og kan vi samtidig opretholde det virtuelle hold hos VIA, så skal vi bare have noget mere gang i rekrutteringen til det faglige gennem Diplom i skat.

Efteråret sænker sig over landet, og det er ikke til at forstå, at det faktisk var vinter, da vi i januar 2025 påbegyndte forberedelserne til **OK'26**.

Nu er der gennemført en proces i forbundet, hvor alle medlemmer, kredse mv. har kunnet melde ind, hvad man synes, at der skal stilles af krav til forhandlingerne, som jo går i gang i december – hvor udvekslingen af krav er – og man går så rigtigt i gang i januar – for, forhåbentligt, at kunne afslutte forhandlingerne med et resultat i slutningen af februar.

Nu er det jo ikke sådan, at der ikke laves noget fra nu af – jo, faktisk forsøger man at snakke sig til resultater på forskellige områder.

I CO10 har vi netop færdiggjort forhandlingerne om kravene – ja, faktisk har vi nedsat antallet af krav fra 67 krav til 39 krav – og vi skal måske længere ned endnu. Man vi skal jo være klar til den 3. november, hvor CO10 har repræsentantskabsmøde, og hvor vi skal beslutte den endelige liste over kravene til OK'26. Det er jo hemmelige forhandlinger indtil da, men jeg røber nok ikke noget ved at sige, at der er fokus på løn, løn og løn – og dermed forbedring af reallønnen. Vi satser selvfølgelig også på

organisationspuljer, så vi kan gøre noget specifikt for vores medlemmer. Og samarbejdet med Seniorforeningen er intakt i forhold til pensionskrav.

Lad os vende os over mod de emner, som også fylder i forbundets sekretariat, og det er selvfølgelig **personalesager**. Vi har nemlig en del sager, som kommer som følge af sygdom, disciplinærsager, afskedigelsessager.

Specielt på området for sygesager, så har vi set en stigning. En stigning, som bl.a. skyldes, at vi får sværere og sværere ved at finde løsninger – det kan fx være et medlem, som skal starte op igen på arbejde efter sygdom – og i første omgang skal gå gradvist op i tid. Ja, for det første kan det være vanskeligt at vende tilbage, hvis der er tale om, at medlemmet har fået stress af at være det pågældende sted – og hvis der så står på lægens seddel, at den pågældende ikke skal tilbage til den pågældende leder, ja, så bliver det svært – og vi synes ikke, at viljen til at finde løsninger er til stede...hos ADST taler man om, at man skal finde et match, hvor forbundet har den holdning, at med så mange stole, så må man også kunne finde en plads til en, som endelig er ved at komme sig. Vi håber, at det er et område, som vi kan få i et bedre fokus.

Vi tænkte meget over, om vi skulle nævne dette emne, men da det fylder meget for medlemmerne, så vil jeg lige nævne, at vi har haft meget korrespondance vedrørende **fortjenstmedaljen**. Det har næsten ikke været til at klare, idet vi har været igennem mange forskellige problemstillinger, men det ærgrer os mest, at man ikke har kunnet løse problemer, hvor medlemmer rigtigt gerne har ville have en fortjenstmedalje, men hvor en mærkelig regel med den lønmæssige beløbsgrænse har spændt ben for tildelingen af medaljen...

Jeg vil godt lige tage lidt specifikt frem vedrørende **TAT, hvor det på STATE's område** er sket følgende:

Først overskriften: Alle millionerne til erhvervsuddannelserne og så EPX – erhvervs- og professionsrettet gymnasieuddannelse - ny uddannelse fra 2030

Hvis vi først tager **økonomien på erhvervsuddannelser**, så har vi et system, som er bygget op af takster, tilskud og puljer. Skolerne har fået penge, hvis man sørger for, at eleverne får en læreplads, og på Kims egen skole – Learnmark i Horsens – betyder det, at der ikke kommer flere penge, men der er noget, der blevet gjort permanent.

Så igen, man fodrer hunden med sin egen hale.

EPX

På erhvervsskolerne er det spændende, hvad EPX bliver for en størrelse. Der er et ekspertudvalg i gang med at kigge på indholdet i uddannelsen, og de er færdige her til december. EPX er en gymnasial uddannelse som STX, HHX, HTX, men den skal have en anden toning. Det er spændende, hvem som er målgruppen, og kan man tiltrække de unge, som man forventer.

Vi vender tilbage til området, når vi nærmer os 2030 – for spændingsmomentet ligger jo i, at man skal se, hvor mange elever, der mistes – og hvem der kommer til. Så der er mange ubesvarede spørgsmål.

En sidste ting med EPX betyder også, at institutionslandskabet bliver et andet, så fusioner og fissioner bliver også en dagligdag de kommende år, så der bliver nok at se til.

Rekruttering TAT + STATE

TAT kredsen har nu gennemført første del af en rekrutteringskampagne, hvor der er blevet ringet rundt på erhvervsskolerne for at fortælle om TAT, og hvad vi står for som fagforening. Det står klart at kendskabet til os ikke er stort, og at mange er medlem af DJØF. Vi har besluttet, at nu skal vi ud på skolerne. Bestyrelsen har aftalt, at vi skal ud på mindst 10 steder i efteråret/foråret. Det er aftalt, at sekretariatet deltager i disse møder. Hans, Allan, Gitte og Kim vil sammen lave et oplæg de kommende måneder, så det er et færdigsyet koncept, der rulles ud.

Vi arbejder også med synlighed, og her er vi i gang med at kigge på, hvordan bliver vi mere synlige for medlemmerne. Vi prøver følgende:

- Ny hjemmeside
- Tekstforfatter
- Markedsføringseksperter
- QR koder
- Merchandise

Dette er inden for den økonomiske ramme, som TAT kredsen har.

Faglige sager på TAT-kredsens område

Der er på området en generel tendens til at medarbejderne presses arbejdsmæssigt. Dette fører flere steder til sygemeldinger af både kortere og længerevarende karakter. Som i nogle tilfælde fører til afsked.

På TAT-kredsens område har allerede været underlagt besparelser ved, at der i Landbrugs- og Fiskeristyrelsen i sidste kvartal 2024 blev nedlagt et skib, og der dermed, som tidligere nævnt, kom nedlæggelse af stillinger til følge.

Men bølgen af besparelser i staten stopper ikke her og giver meget uro. Usikkerheden forstærkes af, at selve udmøntningen holdes tæt til kroppen. Frem til nu er det kun ledelseslaget, der arbejder med emnet. Tillidsmændene og de valgte samarbejdsudvalgsmedlemmer venter utålmodigt på at komme ind og få klarhed over besparelserne og dermed forsøge at påvirke processen. Medarbejdervinklen er ikke meget i fokus, når det er store tilpasninger, der venter. Det er et kæmpe problem, at samarbejdsudvalgene i sådanne tilfælde får karakter af et informationsforum, hvilket ligger langt fra intentionerne bag samarbejdscirkulæret.

Der er også generelle udfordringer med, at der er en stigende oplevelse af, at sagsbehandlingen i de forskellige HR-afdelinger er præget af, at sager opstår som følge af manglende forståelse for det enkelte individ, og at regler strækkes til det yderste og mange gange udover det, der er dækning for. I nogen tilfælde skyldes det, at det faglige beredskab hos sagsbehandlerne indenfor tjenestemandsområdet ikke er til stede. Sekretariatet skal derfor bruge meget tid på sagsbehandling, og når der i nogen styrelser tilmed opleves utrolige lange sagsbehandlingstider – op til et helt år eller mere – så medfører det, at de pågældende medlemmer i lang tid svæver i stor usikkerhed.

Trivsel er et emne, der fylder, og som på arbejdspladser kan give store udfordringer og giver vanskeligheder for medlemmer i både medarbejder- og i ledelsesfunktioner.

På skolehjemssområdet fortsætter udfordringerne med aflønning af skolehjemssassistenter. Flere steder kan vi konstatere at der er meget mangelfuld aflønning af gruppen. Dette giver store krav om efterbetaling, som er meget omfattende, både i beregning og i afklaring af kravene i forhold til skoler.

Således TAT-Kredsen.

Sluttelig, så skal der lige nævnes nogle af de **emner, som indsendes fra kredsene**. Det er følgende:

PFA-møder om pension.

Talt om teamledere i Hjørring og Ringkøbing

TR'er har svært ved at få tillæg

Økonomi i DTS har været i fokus

Ny direktør i Skattestyrelsen – Thomas Hjortenbergt

Retskraftsvurdering

Har special- og chefkonsulenter ingen højeste arbejdstid

Noget om opstramning af administrationen af seniorordninger – begrundelser er uklare

Produktion og måltal – mere motiverende, tak

Ressourcesituationen i Told – ned med over 100

Personalemæssige konsekvenser af nedlæggelse af kontrolskib i Fiskeristyrelsen

TR-aftale kører i forhandling på 2. år. – der er lige kommet et sidste udspil...

Repræsentantskabsåret går på hæld – og snart går vi ind i et kongresår. Det vil igen være et år, hvor der skal være fokus på nærheden til medlemmerne – vi vil glæde os til at komme ud til jer og medlemmerne. Og enten er det Allan og mig – eller hver for sig – eller også sender I bud efter en, som kan fortælle om fx arbejdstid – og så er det Anita, som kommer på besøg. Hans kommer, hvis det er løn og pension, og Merete kan kontaktes omkring ansættelsesretlige forhold. Benyt jer endelig af besøg eller af webinarer – fx medlemsmøder på skærmen – det fungerer faktisk – ik, sandt Henrik...

Der vil ikke blive nogen lang gennemgang af vores værdier i form af ferieboligerne – men det skal dog nævnes, at Løkken er solgt til Afdeling 7 – og der bygges på grunden, således at der kommer 3 lejemål til de af forbundets medlemmer, som har forsikring i TJM. Vi tror, at det er den rigtige retning – og vi kommer givet også til – i den kommende periode – at se nærmere på fx Saltum... Og på TAT-Kredsens område – Interesseforeningens Afdeling 10 – bygges der feriebolig ved Tørresø Strand på Nordfyn

I Codanhus er der lige på falderebet sket det, at CS – Centralforeningen af Stampersonale – er flyttet ind på hele 12. etage, så vi nu kan begynde at snakke om, hvordan vi kunne realisere planer om at hjælpe hinanden.

Tak for året der gik – tak fra hovedbestyrelsen til alle jer tillidsrepræsentanter, tak for samarbejdet med kredsene, udvalgene og fora.

Og jeg sender selvfølgelig en særlig tak til samarbejde med forbundets sekretariat – det har været hyggeligt. Endelig tak til dig Allan. Og tak for ordet.