



Chefkredsen

Mundtlig beretning

Generalforsamling

Fredag 17. april 2026



Chefkredsen

Kære alle

Så er vi samlet igen. Blomster vælter snart frem derude og skovene springer ud i fuldt flor. Det er bare så dejligt at se og mærke. Det er også dejligt at være samlet med jer her i vores vante rammer i Middelfart.

Generalforsamlingen for 2025 var det traditionelle "fredagskoncept" startende med frokost og slut med middag og hotdogs til natmad. Vi har i bestyrelsen modtaget flere tilbagemeldinger og drøftet det fremtidige set up. Der er fortalere for det traditionelle set up og fortalere for et dagskoncept. Vi vil i bestyrelsen gerne tilgodese flest mulig.

På den baggrund er det vores tanke at ulige år er det "traditionelle" setup startende med frokost og slutter med hotdogs til natmad.

De lige år vil så være et "dagsarrangement" startende om formiddagen og slutter hen på eftermiddagen. Uanset form vil vi stadig forsøge at finde en interessant foredragsholder med relevante indlæg til vores inspiration på aktuelle emner.

I år var gæsten Storm Stensgaard under overskriften "Kunsten at brokke sig".



Chefkredsen

Altid et relevant emne i vores lille land. Jeg synes vi har mange brokkehoveder her i landet. Og de er også godt repræsenteret på vores egen arbejdsplads. Desværre er det ret smitsomt.

Håber I synes indslaget var interessant.

Chefkredsens ordinære medlemstal er på 138 – en tilbagegang på hele 20 i forhold til sidste år.

Udover de ordinære medlemmer har vi 10 ekstraordinære medlemmer.

Efter generalforsamlingen 2025 konstituerede bestyrelsen sig med Ole Bjerne Sørensen som næstformand, Dorrit Larsen som kasserer og Eva Sørensen som sekretær.

Siden sidst har der været afholdt en række TEAMS-medlemsmøder – særligt omkring den gennemførte varsling af medarbejdere til afsked.

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Det statslige arbejdsprogram
- En lille status for dele af koncernen



Chefkredsen

- Lidt om ledelse i koncernen
- OK26

Det statslige arbejdsprogram

Jeg indledte med blomster og skove i kommende fuldt flor. En dejlig tid. Sådan var det slet ikke i slutningen af 2025. På baggrund af en politisk beslutning om besparelser i hele den statslige sektor stod koncernen overfor en større fyringsrunde. Og det uagtet at der havde været ansættelsesstop flere steder i en længere periode.

Det er bestyrelsens opfattelse, at en stor del af antallet af medarbejdere i fyringsrunden kunne være håndteret ved naturlig afgang. Heri var koncernens øverste ledelse ikke enig og derfor blev der varslet afskedigelser for mere end 600 medarbejdere. Samlet set ca 5% - og dog noget mere for Udviklings- og Forenklingsstyrelsen som nærmede sig de 10% af personalestyrken

For chefkredsen betød det varsling af 5 DTS-chefer. Det betyder knap 4 % af medlemskredsen. På samme måde som hele tillidsmandskredsen i DTS var chefkredsen også med i processen, således vi var klar til at møde op på adresserne til at bistå chefkredsens medlemmer.



Chefkredsen

Det er ledelsens ret at gennemføre sådanne runder. Det er vi nødt til at acceptere. Vores opgave er at bidrage til at processen bliver "bedst mulig", hvor der tages hensyn til både de som varsles til afsked, men også til de mange kollegaer som ikke varsles, men som skal sige farvel til flere gode kollegaer. Det er en svær og hårfin balancegang.

En varslingsperiode så tæt op til jul – som det endte med – synes jeg ikke er ordentlighed. Jeg tænker det står i kapitel 1 i "Bogen om god ledelse" at det gør man ikke. Men sådan blev det og vi måtte alle smøge ærmerne op.

Selve processen på dagene kan også diskuteres. Og holdninger herom er mange og forskellige. Der er fordele og ulemper ved alle metoderne.

Personligt synes jeg det var en svær periode som leder. Men det er jo en del af ledelsesopgaven, som vi selvfølgelig skal løfte på bedst mulig vis.

Som leder har vi en opgave med at matche opgaver og ressourcer. Den opgave har vi altid haft. Måske der nogle steder i koncernen er



Chefkredsen

behov for et ekstra fokus på dette område lige her efter en fyringsrunde.

Som sidste del af dette emne vil jeg rose DTS. Jeg vil rose Allan og resten af holdet. I har sammen med alle tillidsrepræsentanterne rundt i hele landet ydet en kæmpe indsats i månederne omkring varsling og afskedigelse. Til stor gavn og hjælp for vores medlemmer.

Jeg har kun hørt godt om DTS håndtering af hele processen. Og det skyldes i særdeleshed jer i sekretariatet.

Så tak herfra for en kæmpe indsats til alle i DTS – også alle jer ude i landet.

Et andet emne under det statslige arbejdsprogram er effektiviseringer og ibrugtagning af ny teknologi. Det buldrer derudaf og mange i koncernen vil det rigtig gerne. Og ser det som en forudsætning for fremtidens opgaveløsning. Vi skal være ombord på toget – med respekt for lovligheden og retssikkerheden.

Såvel virksomheder som rådgiverne bruger det i stor stil. Det kan tydeligt ses på nogle af de henvendelser vi får forskellige steder i



Chefkredsen

koncernen. En ting er sikkert – toget kører – med eller uden os. Vi skal passe på med at være bange for denne nye teknologi. Vi skal hoppe på toget. Og det skal være nu.

Og måske politikerne skal med ombord så lovgivningen tilpasses den nye it-teknologiske verden.

En lille status for dele af koncernen

Det er vist gået op for alle, at den økonomiske situation for hele koncernen er ændret markant. Man kan godt frygte, at en ny periode med årlige besparelser ender som vi tidligere har set.

Er politikernes hukommelse så kort? Har de allerede glemt følgerne af den tidligere halvering af koncernen? EN halvering som har kostet os alle sammen milliarder af kroner i tabt udbytteskat, negative momsudbetalinger eller velkendt plat og svindel.

Jeg håber ikke dette er tilfældet. Jeg håber politikerne fortsat kan se, at en investering i "SKAT" er en god forretning. Jeg håber også at politikerne har modet til at gennemføre regelforenklinger.

Komplet lovgivning koster "kassen" ift. Administration og unødigt komplekse it-systemer.



Chefkredsen

Desværre viser historien, at regelforenkling har svære kår med de danske politikere.

Organisatorisk tror jeg vi går en turbulent tid i møde de næste år. Jeg tror der vil komme flere mindre eller større reorganiseringer i flere af vores styrelser. Udefra kommende krav til ændringer vil helt naturligt afspejle sig på vores organisation. F.eks. har UFST og Departementet vedtaget en outsourcing af kommende større udviklingsopgaver. Det kan ikke undgås at indvirke på vores organisation.

Valget er overstået og dannelse af en regering er fortsat undervejs. Mon ikke det ender med en ny Skatteminister. Vi håber blot det bliver en regering og en minister som ser Koncernen som en god investering.

Områder som seniordage og 0-dage kan stadig skabe en del snak. Det er lidt som om den øverste ledelse nogle steder søger at "presse citronen" mest muligt. Det er rigtigt ærgerligt for det går ud over "den gode arbejdsplads" og den nødvendige fleksibilitet i opgavevaretagelsen. Det skaber en udfordring for os som ledere



Chefkredsen

fordi det udfordrer vores ledelsesrum og muligheder for individuelle hensyn.

Lidt om ledelse i koncernen

Koncernen krymper - fortsat.

I hele koncernen er vi i alt 333 funktionsledere, 328 kontorchefer og 189 souschefer. I kan se mere i materialet på bordene.

Firmakode	36	37	38	39	40	Souschef	i alt
Skatteministeriets DEP	2	30	3	5			40
Skatteankestyrelsen	4	30	12		1	4	51
IT TILSYNET		1					1
Spillemyndigheden	1	6		1		4	12
MOTORST	14	5	2	1			22
VURDST	46	28	6		1	13	94
ADST	4	14	2	1		11	32
UFST	6	93	22	5	1	61	188
TOLDST	23	13	4		1	24	65
GÆLDST	54	20	6		1	18	99
SKIST	179	88	30	8	1	54	360
Sum 1. april 2026	333	328	87	21	6	189	964
Korrigeret for DEP af hensyn til sammenligning med 2025	2	30	3	5			40
Korrigeret sum 1. april 2026	331	298	84	16	6	189	924
Sum 1. april 2025	362	302	90	16	6	166	942
Udvikling	-31	-4	-6	0	0	23	-18



Chefkredsen

Vi er i koncernen 924 ledere og souschefer. Samlet set et fald på 18 i forhold til sidste år.

Et fald på 41 personaleledere i LR 36 – 38. Og en stigning på 23 Souschefer.

Det er fortsat sådan at de lavere lønrammer oftest besættes med interne medarbejdere, som søger en lederkarriere. Og det er jo ganske tilfredsstillende. I de højere lønrammer er der oftest tale om ekstern rekruttering. Men vi har også flere eksempler på interne – senest UFST nye direktør som kom fra Skattestyrelsen og SKTST nye direktør som avancerede fra Fagdirektør. Og Fagdirektør som avancerede fra Underdirektør.

Det er fortsat bestyrelsens opfattelse at et godt mix er bedst – på alle niveauer.

Vores bekymring er nu mere omkring den noget øgede brug af souschefer. En udvikling som tallene på bordene bekræfter. Senest har vi set et kontor med 70 medarbejdere som ledes af en funktionsleder. Ja EN funktionsleder som suppleres med 3 souschefer. Det er en glidebane uden lige, da souschefer ikke har personaleledelsesansvar.



Chefkredsen

Men vi ser souschefer holde 1:1, puls og sygesamtaler. Evt i en kombination hvor både KC/FL og souschef deltager. Det synes vi i Chefkredsen er en uheldig udvikling. Det må være svært at være medarbejder i et sådant kontor. Og det må ikke være rart at være til puls med 2 "ledere". Personligt ville jeg nødigt afholde puls, hvor både min Fagdir og Udir deltog. Chefkredsen mener fortsat, at der er indført et ekstra ledelseslag. Et lag som ad bagvejen har fået personaleledelsesansvar. Det er ikke fordi der ikke er brug for Souschefer; det skal bare implementeres ordentligt således de officielt er en del af ledelseslaget. De bør være funktionsledere i LR36. Men helt formelt så er souschefer medarbejdere og ikke personaleledere.

OK26

OK24 gav et historisk lønløft efter en periode med historisk inflation. Indførsel af en Trivsel-Time-Bank (mulighed for at spare op til 15 dage til senere afvikling). Vi venter – det gjorde vi også sidste år - i spænding på proces og kommunikation herom. Dertil var en fremgang for lønforbedring til tjenestemandsansatte chefer i LR 37 og 38. Baggrunden var at udjævne en utilsigtet forskel der opstod ved OK21.



Chefkredsen

OK26 er næsten i hus. Her var ord som lønfremgang og fleksibel arbejdstilrettelæggelse nogle af nøgleordene.

Lønfremgangen for hele aftale perioden ventes at ligge på omkring 8,7%. Hertil kommer de efterfølgende lokalaftaler som ventes indgået med de enkelte afdelinger i CO10.

I år kom DTS i mål med et løft af funktionschefernes løn. Vores fremsatte krav var et løft af grundlønnen, således FL ikke "overhales" af Chefkonsulenter. Det lykkedes vi ikke fuldt ud med – men næsten. Basislønnen for overenskomstansatte FL forhøjes med lidt over 12.000 i 2025 niveau. For tjenestemandsansatte forhøjes det pensionsgivende cheftillæg med lidt over 12.000. Metoden er forskellig men udfaldet er tæt på at være det samme. Det mener bestyrelsen er et tilfredsstillende resultat.

Den fleksible tilrettelæggelse af arbejdstiden var også et element. Og der er flere tiltag i OK26 herom. Umiddelbart tænker jeg at vi ikke vil opleve en synderlig øget fleksibilitet i koncernen. Alene af den grund, at vi i koncernen allerede har flere af de løsninger grundet lokale aftaler i koncernen – f.eks. aftalen om flex.



Chefkredsen

I talende stund er aftalerne dog ikke underskrevet endnu. Men det ventes at være lige på trapperne.

Afslutning

Sædvanen tro vil jeg sige tusind tak til alle i bestyrelsen for jeres indsats.

Også en stor tak til alle i DTS. En særlig tak til Merete og Hans for jeres hjælp, når et medlem har brug herfor. Vores medlemmer sætter stor pris på den hjælp I yder

Jeg vil nu overlade beretningens videre skæbne til forsamlingen, og håber dirigenten er klar til at styre os igennem den forhåbentlige store debat.

Dansk Told & Skatteforbund – Chefkredsen

Bestyrelsen