

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe for perioden 19. maj 2025 til 20. maj 2026



Indledning

Et år er gået siden sidste generalforsamling her i valgenden. Det har været et år præget af Statslig Arbejdsprogram, som har fyldt rigtig meget og påvirket os alle, og ikke mindst de der er blevet ”ofre” i dette økonomiske spil.

Lad os kikke ind i forskellige emner fra perioden. Der er meget der kunne sættes ord på, og jeg har valgt nogle nedslagspunkter ud, som jeg vil komme ind på i denne beretning.

Økonomiske udfordringer

Som I formentlig har bemærket, var økonomien presset i 2025 og det er fortsat ind i 2026, og har i flere styrelser og fagområder været det gennem længere tid. Specielt Person har været hårdt ramt. Og det har kunnet mærkes ved at der har været ansættelsesstop og kun forretningskritiske kompetencer bliver genbesat.

Samtidig blev der i efteråret mandet op og ansat nye medarbejdere i Borgervejledningen. Lidt en kontrast til det der ventede lige rundt om hjørnet i forhold til Statsligt Arbejdsprogram, og deraf afledte nedskæringer i antallet af ressourcer.

Statsligt arbejdsprogram

Regeringen meldte i juni 2025 ud, at der frem mod 2030 skal spares 5,5 mia. kr. i Staten, svarende til 6500 årsværk.

Skatteforvaltningen blev hårdt ramt. På trods af at vi havde en igangværende flerårsaftale som løber frem til udgangen af 2027, blev vi varskoet om at skulle bidrage med 1,1 mia. kr. Det svarer til ca. 20% af den samlede besparelse i staten.

En voldsom andel i en styrelse, der finansierer hele vores samfund, forsvar og velfærd.

Hvor besparelserne skulle falde, gik der en rum tid med at få på plads, og først i september 2025 blev det på HSU meddelt, at Skattestyrelsen skulle finde reduktioner svarende til 5,5% af den samlede bevilling.

Samtidig blev det oplyst, at Skattestyrelsen senest d. 22. september 2025 skulle melde tilbage til Finansministeriet, med en konkrete plan for hvordan det skulle implementeres i Skattestyrelsen.

Herefter gik processen i stå. Først fordi der d. 23. september 2025 kom en ministerrokade, hvor Rasmus Stoklund skulle være Udlændinge- og Integrationsminister, mens Ane Halsboe-Jørgensen blev ny Skatteminister. Der skulle bruges tid på at sætte hende ind i ressortområdet, og hun ville formentlig også sætte sit aftryk på forestående proces for Statsligt Arbejdsprogram. Sidenhen kom valgkampen frem mod kommunalvalget d. 18. november 2025 i vejen, og som ikke måtte ”forstyrres” af Statsligt Arbejdsprogram.

Hvorom alting er, så hørte vi ikke mere til Statsligt Arbejdsprogram før slutningen af november 2025, hvor der var indkaldt til en række møder på formandsniveau. Udmelding blev, at Skatteforvaltningen stod overfor at skulle varsle ca. 650 medarbejdere til afsked. Skattestyrelses andel udgjorde 250 medarbejdere, hvor 50 skulle findes i Person og 40 i Borger og Virksomhedskontakt. Ledelsen insisterede på at processen for varslingerne skulle gennemføres inden jul.

Det var noget af en chok-melding at skulle skride til så drastiske handlinger, og så lige op mod juleferien.

DTS forsøgte at argumenterede for, at personaleomsætningen gennem flere år har været så høj, at ”øvelsen” uden problemer, kunne være løst ved naturlig afgang. Men direktionen ville noget andet, og bringe afskedigelser i spil, da holdningen var, at en forlængelse af ansættelsesstoppet som vi de facto har haft i flere fagområder, ikke ville sikre de rigtige kompetencer, hverken på faglighed eller geografi – kort sagt, de vil have nogle andre på stolene.

Derfor blev regler for masseafsked bragt i spil, som kort fortalt betyder at afskedigelserne skal findes bredt ud i organisationen i forhold til bl.a. alder, køn, anciennitet, organisatorisk tilhørsforhold m.v.

Der blev opsat 3 objektive kriterier som skulle bringes i anvendelse i vurderingen af hvem der ”bedst kunne undværes”: Faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse og personlige kvalifikationer, og lederne skulle rate alle medarbejderne.

3

Der fulgte et meget komprimeret forløb, for at finde den bedste og mest humane plan for en proces, hvilket jo ikke findes. Men det var et vilkår. Der blev næsten dagligt indkaldt til møder i SU-regi på flere niveauer, og vi følte at vi for en stund var ledelsens bedste venner.

Faktum blev, at Skattestyrelsen d. 15. og 16. december 2025 foretog varsling af 243 medarbejdere og ledere. Heraf udgjorde andelen af DTS'ere 18%.

Her i Ribe blev 8 medarbejdere varslet til afsked, hvor nogle fik varslingen ved fysisk fremmøde og andre over Teams. Der var frit valg i forhold til hvor man ville være på dage.

Det var en meget hård dag, hvor man fra morgenstunden sad ved sin PC kl. 9, og håbede på ikke at modtage en mail inden kl. 9.15. Der var nogle lange og nervepirrende minutter.

Selv om dagen forløb med god ro og orden, og dialog med de lokale ledere, var det en meget trist dag. Specielt for dem der blev varslet.

Resten af dagen og de efterfølgende dage blev brugt på at hjælpe og støtte de varslede. For ingen skulle føle at de stod alene. Efter en så drastisk melding, er det vigtigt at få den nødvendige hjælp og omsorg, og få bearbejdet chokket og så hurtig som muligt at komme fra chok-fase til handlingsmode.

Lokale TR og Forbundets sekretariat har været travlt optaget af at hjælpe de medlemmer der blev ramt, bl.a. til hjælp med partshøring. Der har været afholdt Teams-møder og individuelle møder for dem der ønskede det, ligesom telefonen var åben hen over julen og nytåret, for at hjælpe, støtte og bistå medlemmerne i den svære tid.

Jeg ved at det fylder meget ude omkring – stadigvæk. Vi kender jo alle til en eller flere der er blevet afskediget. Der har været en meget træls periode. Jeg håber at I taler sammen – kollegaer imellem, for at få bearbejdet processen. Der er der behov for, for det berører os alle.

Det er svært at se meningen med det, og der er flere eksempler hvor man får følelsen af, at den der er afskediget, måske ikke var den der ”bedst kunne undværes”, men hvor der evt. ikke var kemi mellem ledere og medarbejder, og at det derfor var en kærdkommen lejlighed til at skille sig af med medarbejderen.

Der blev oprettet CV-bank, outplacement forløb og skabt omplaceringsmulighed til andre opgaver i Skatteforvaltningen, Politi og Forsvar. Men på grund af



ansættelsesstoppet rigtig mange steder i Skatteministeriet, er det nærmest kun Vurderingsstyrelsen der har haft ledige stillinger.

Flere af de varslede har fået en fritstilling i opsigelsesperioden og er allerede fratrukket, mens enkelte er fortsat med opgaverne i det omfang det har kunnet lade sig gøre. For der er jo også et arbejdsliv på den anden side.

Den videre proces

Hvordan kommer man så videre fra Statsligt Arbejdsprogram og nye økonomiske rammer, så kerneopgaven fortsat kan løses på en god og forsvarlig måde, med færre ressourcer, og hvor der ikke bliver drevet rovdrift på medarbejderne?

Ja, Thomas Hjortenberg har lovet at medarbejderne ikke skal løbe hurtigere.

Der er opstillet 4 spor, som vel er en forudsætning for at det samlede ”eksperiment” kommer til at lykkes:

De 4 spor er: Produktionsmål, Opgavebortfald, Regelforenkling og Ny teknologi.

- Produktionsmål
Justering af KPI-mål med reduktion i kontrolproduktionsmål på 2% og sagsbehandlingsmål på 3%. Det svarede ikke til 1:1 i forhold til varslinger som udgjorde 5,5%, men if. ledelsen var måltallene allerede nedsat ved årets start som følge af færre ressourcer, hvilket forklarer forskellen (hvis nogen ikke kan få regnestykket til at gå op).
- Opgave bortfald
Der er løbende kommet mange forslag til opgavebortfald ind fra fagområderne, lige fra ændring i serviceniveau til gebyrpålægning.
- Regelforenkling
Ændret lovgivning, hvor ledelsen ønsker at træne ”regelforenklingsmusklen”, så der er forslag klar når det efterspørges af politikerne.
- Ny teknologi
Fx AI, Co-pilot, egen udvikling og IT-modernisering.

Der er sat mange ord på de ambitiøse planer, men det kniber en del med at få det omsat til handling. Og allervigtigst – så kræver det samtidig politisk vilje for en stor dels vedkommende.

Det har helt sikkert lange udsigter. Det er som om man igen – fristes man til at sige – har taget besparelsen inden løsningerne er klar til hvordan opgaverne skal løses i fremtiden.

5

Der er også noget af det som vi går ledelsen på klingen med løbende. For der SKAL handling til, for at få presset væk fra medarbejderne.

Det vil – efter min overbevisning – komme til at få konsekvenser på sigt, da de 1200 mia. kr. som i dag kommer ind i Statskassen i form af skatter, afgifter og moms, ikke vil være en selvfølge komme ind af sig selv, når ressourcerne bliver færre, og risikoen for at efterretligheden falder efterhånden som kontroltrykket bliver mindre.

Er det til at være i fremadrettet for medarbejderne?

Måltal fylder og presser alle, både på telefonen, mails, sagsbehandling og kontrol, og det er en stor del af hverdagen hele tiden af blive målt. Det er ikke et sundhedstegn, og er det sådan man vil beskrive ”en af Danmarks allerbedste arbejdspladser”?

Fagligheden og retssikkerheden bliver også hele tiden sat på prøve, når sager der burde kigges på, bliver henlagt eller frigivet.

Dilemmaet med at prioritering ligger på medarbejdernes skuldre er ikke i orden.

Det er en ledelsesopgave at prioritere opgaver, og dermed ledelsens ansvar hvad der skal laves og hvor store ”maskerne skal være”. Det kan være at det går udover retssikkerheden og fagligheden, men det står ledelsen på mål for og har ansvaret for – helt og aldeles.

En forhøjelse af grænseværdier så færre sager søges ud, kunne klares rent teknisk, og være med til at sænke presset fra medarbejderne. Men det siger ledelsen vil blive en udfordring i forhold til Rigsrevisionen. Men skal det gå udover medarbejderne og hvad er alternativet?

Langsomme systemer og hyppige systemnedbrug er efterhånden daglige udfordringer, som er med til at forlænge sagsbehandlingstider, mindske effektiviteten og påvirke trivslen.

For at sætte fokus på den problemstilling er det vigtigt at ledelsen anerkender udfordringen og åbner mere op for korrekt registrering af systemnedbrug i TIRE, for at dokumentere tomgangstiden.

Arbejdspres og arbejdstid

I forhold til arbejdstid er det vigtigt, at vi ikke arbejder mere end vi skal, for ellers bliver det let til stress.

Vi er nu i en tid med færre ressourcer til den samme mængde opgaver, og sager frigives eller henlægges, så faglighed og retssikkerheden er under pres.

Her er det vigtigt at vi ikke påtager os prioriteringsopgaven. Det er og skal være ledelsen der står på mål for og prioritere de opgaver der skal løses, og hvad der skal nedprioriteres og skæres væk, når ressourcerne ikke rækker.

Det har vi i DTS meget fokus på og i løbende dialog med ledelsen om.

Men samtidig hører vi, at ledelsen er begyndt at have interesse for rådighed og merarbejde, og undersøger hvad mulighederne er for at aktivere den funktion. Træls, hvis det bliver et værktøj til at få mere for pengene, for det vil jo også give et øget pres på medarbejderne.

Er det noget I bliver berørt af, høre jeg det gerne. For der er regler der skal overholdes på området, og det må ikke være en automatisk opskrivning af arbejdstiden.

Organisatorisk eftersyn

Inden Statsligt Arbejdsprogram blev der i foråret 2025 igangsat et eftersyn af Skatteministeriets organisering. Konklusionen heraf blev, at organiseringen grundlæggende fungerer, men der blev også peget på områder, hvor samarbejdet på tværs af forvaltningen kunne styrkes, så løsningen af kerneopgaverne kunne blive bedre og mere effektivt.

Konkret blev det besluttet at flytte dele af IT-driften, herunder supporten, fra Udvikling og Forenklingsstyrelsen til Statens IT.

En flytning som har berørt op mod 160 medarbejdere fra UFST, hvoraf nogle få er DTS'ere. Her er der fundet løsninger i forhold til tilhørsforhold og arbejdssted.

Giver det så en bedre IT-drift, ja det kan jo nok diskuteres.

Organisatoriske ændringer og lederskift

Pr. 1. december 2025 er alle Styrings & Kvalitets-kontorer i afdelingerne i Person nedlagt. Flere af medarbejderne er fordelt ud i driften, og der er etableret et Styringskontor centralt i Personprocesser for hele Person.

Bindende Svar er skifter til Borgere. Der er fortsat udfordringer med ressourcer, hvilket har betydet, at der er midlertidige ansættelser fra flere enheder i Borgere, der hjælper med at løse opgaven på distancen.

Lederskift i perioden:

- Jesper Kiholm er trådt ud af udlandsledelsen og er pr. 1. oktober 2025 menig medarbejder i Udland 9. I en overgangsperiode blev Kjeld Aurbo Pedersen funktionsleder, indtil Trine Vangsgaard Uth trådte til pr. 1. december 2025.
- Britt Rønne stoppede som underdirektør i Formue og Investeringer d. 1. november 2025 til fordel for et job som advokatchef i Københavns Politi og Lars Lyngø har været fungerende underdirektør lige siden.
- Ny underdirektør i Vejledning i BVK d. 1. februar 2026 Mette Bach Grønbæk, efter at Søren Bork Hansen skiftede til Gældsstyrelsen.
- Bente Bill, underdirektør i Borgere, er gået på pension d. 1. maj 2026, og Pernille Piel-Steenberg, kontorchef i Kapitalprocesser, er indsat som fungerende underdirektør indtil en ny kan indsættes i jobbet.
- I Borgervejledning er Poul Korsholm, funktionsleder i Plan og Styring og Birgit Johansen i BV 7 gået på pension henholdsvis ultimo maj og april 2026.

Folketingsvalg

Folketingsvalget blev udskrevet til afholdelse d. 24. marts 2026. Lige efter valget blev Mette Frederiksen af H.M. Kongen udpeget til at være Kongelig undersøger til at danne en ny regering.

Efter godt 6 uger, overtog Troels Lund Poulsen stafetten som kongelig Undersøger, og opgaven ligger pt. hos ham – i hvert fald denne uge ud, og vi må se hvad han kan drive det til, i forhold til at danne en regering, ud fra de 12 partier + div. løsgængere som Folketinget er sammensat af.

Der er nu gået 2 måneder siden valget, og forhandlingerne er fortsat i gang for at få dannet en regering. Det har svære betingelser da der ikke er rødt eller blått flertal.

Det betyder samtidig, at alt er sat i stå. Ministerbetjeningen er sat på pause, så kun bestillinger fra kongelige undersøgere besvares, hvilket i flere dele af organisationen giver et pusterum.

Det betyder også at ansættelsesprocessen for de 2 vakante underdirektørstillinger i Formue og Investering samt Borgere ikke kan færdiggøres og besættes, før der er en ny regering på plads.



Arbejdet med bl.a. regelforenkling og opgavebortfald efter Statsligt Arbejdsprogram kan heller ikke sættes i gang, da det kræver politisk vilje og handling for overhovedet kan blive et tema.

Om det bliver til noget, er tvivlsomt. Spørgsmålet er, hvad retningen for en ny regering efterfølgende bliver og hvem der bliver ny skatteminister efter regeringsdannelsen?

OK 2026

Overenskomstforhandlingerne faldt stort set på plads uden at det havde mediernes bevågenhed. Forhandlingerne mellem finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) resulterede d. 18. februar 2026 i en aftale om en ny 3-årig overenskomstperiode, der løber fra 1. april 2026 til 31. marts 2029.

Den samlede økonomiske ramme udgør 7,8% over perioden, fordelt med generelle lønstigninger i 2026 på 1,73% d. 1. april og 0,65% d. 1. august. 1. april 2027 vil der være en lønstigning på 1,83% og endelig den 1. april 2028 en lønstigning på 2,59%.

Derudover vil reguleringsordningen være negativ med -0,64% pr. 1. april 2026.

Med andre ord, kan man i runde tal se frem til generelle lønstigninger pr. 1. april 2026 på ca. 1,28 %, pr. 1. august 2026 på ca. 0,65 %, pr. 1. april 2027 på ca. 1,88 % og pr. 1. april 2028 på ca. 2,55 %. Disse stigninger gives til alle omfattet af aftalen og udmøntes automatisk.

Den generelle lønstigning pr. 1. april 2026 bliver udbetalt med tilbagevirkende kraft. For bagudlønnede, med maj-lønnen og forudlønnede, med juni-lønnen.

Organisationsforhandlingerne med Medarbejder og Kompetencestyrelsen (MEDST) vedr. de specielle DTS-krav, der skulle foregå i 4-ugers-vinduet frem til 17. marts 2026, blev midt i forhandlingerne sat på pause, da regeringen ikke er på plads. Forhandlingerne blev dog genoptaget d. 9. april, og der forelå et resultat d. 10. april 2026.

I hovedtræk blev der forhandlet grundlønnsforbedring for Fagkonsulenter og Fuldmægtige trin 7 pr. 1. april 2027 på ca. 7.640 kr. pr. år, og funktionsledere med ca. 13.000 kr.

Pr. 1. januar 2028 etableres der en fritvalgsordning, der giver medlemmerne mulighed for valg mellem løn, pension og frihed. Arbejdsgiver indsætter et beløb på fritvalgskontoen, og kan anvendes i forbindelse med afvikling af de 5 særlige feriefridage.

Et andet element i fritvalgsordningen, er en særlig fritvalgsdag for ansatte, der er mellem 41 år og 61 år. Desuden er der aftalt to ekstra seniordage for ansatte, der er 62 år og derover. Fritvalgsdage og ekstra seniordage er en ret til at holde fri, men mod at betale det selv. Så for os er der ikke så meget i det, udover retten til at holde selvbetalt frihed.

Fra den 1. april 2026 øges mulighederne for at passe syge børn, da aftalen nu også omfatte barnets 3. sygedag samt hjemkaldelsesdagen.

Optjeningen af engangsbeløb til tjenestemænd efter optjent 37 års pensionsalder ændres fra kvartalsvis til månedsvis.

Fra den 1. april 2026 er der en række forbedrede rettigheder vedr. barsel og familiemæssigt fravær for forældre m.fl.

Fra den 1. april 2026 er der i Gruppeliv forbedrede dækninger af børn.

Et flertal i CO10's Repræsentantskab anbefalede at medlemsorganisationerne stemte "ja" til det samlede CFU-forlig. DTS har ved fristens udløb d. 4. maj 2026 bakket op om resultatet til CO10.

Tillægsproces 2026

Nu vi snakker løn, så er PULS et overstået kapitel for i år.

Jeg håber I havde en god dialog med personalelederen om status og udvikling, og at det gav grundlag for en god lønsamtale.

Vær opmærksom på din egen udvikling, og jeg har sagt det tidligere – et af de største personalegoder vi har, er muligheden for kompetenceudvikling og opdatering af viden. Det er vigtigt for at bevare markedsværdien, i en hverdag med skiftende opgaver og fleksibilitet.

Oplever I udfordringer med at få adgang til uddannelse hører jeg det gerne, for måske kan jeg hjælpe med at bære det igennem.

I forlængelse af PULS har de fleste af jer sendt et indstillingsskema. Tak for det, for det er et uundværligt værktøj i forhandlingerne med ledelsen.

Tillægsforhandlinger er afsluttet for denne gang og løb af stablen i april 2026 i fagområder og afdelinger.

Igen i år var det en god proces med konstruktive forhandlinger, hvor alle ”sten” blev vendt, så der kunne landes tilfredsstillende aftaler til gavn for medlemmerne.

Rammen udgjorde som sidste år 1% af lønsummen til varige tillæg og 1,94% til engangstillæg. Hele rammen blev udmøntet og engangsvederlag er på vej ud og udbetales i maj, så de må være lige på trapperne.

Varigt tillæg kommer først lidt senere – og udbetales med juli-lønnen, samtidig med udnævnelser til dem der har det at se frem til.

Seniorer

Der er fokus på seniorer, da Skattestyrelsen ønsker at fastholde de ældre og erfarne medarbejdere.

I forhold til indgåelse af seniorordninger, skal I ikke holde jer tilbage, hvis I har alderen og ønsker at få en ordning.

Snak med personalelederen om mulighederne, med op til 12 seniordage og/eller ned i tid og løn med fuld pensionsindbetaling.

Den ene aftale udelukker ikke den anden, og kan sagtens kombineres.

Tendensen er, at aftaler indgås på et lavere antal dage end tidligere, og flere aftaler starter helt nede på 4 seniordage pr. år. Der indgås færre aftaler der starter med 12 dage, og det er heller ikke længere en selvfølge at man kan få forlænget sin aftale med 12 dage.

Vi er i dialog med ledelsen om seniorordningerne, og har du fået tilbudt en ordning du ikke er tilfreds med, hører jeg gerne om det.

Vi vil udfordre ledelsen på, bevæggrunde for aftaler og hvad der er lagt til grund for vurderingen, som selvfølgelig skal være konkret og individuel.



Husk også inddragelse af seniorperspektivet hvis du har rundet de 60 år – også til den løbende 1:1-samtale. Din leder er forpligtet til at invitere dig til en seniorsamtale.

Sig til hvis du har brug for hjælp eller sparring til at få en ordening.

Uddannelse

I DTS er der fokus på både professionsbacheloruddannelsen og diplomuddannelsen i skat.

Vi mener det er vigtigt, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed, der er afgørende for udførelsen af kerneopgaverne, også i fremtiden.

Derfor har DTS også i flere år arbejdet intenst på at synliggøre PB i skat. Men i en tid med faldende bevillinger og ansættelsesstop, er det en svær vej at gå, da nyrekruttering ikke sker i samme tempo som tidligere, og pt. er der reelt ansættelsesstop.

Derfor har DTS nu meget fokus på Diplom i skat, og jeg ved at Allan er i dialog med Thomas Hjortenbergs i forhold til, at det er en god investering for Skattestyrelsen at uddanne medarbejdere internt til en bred skattefaglig viden, hvor medarbejderne bliver klædt på til fremtidens behov for fleksibilitet i løsningen af kerneopgaverne.

Samarbejde

Samarbejdet foregår på flere niveauer, hvor den formelle del er i form af SU-møder på fagområde niveau. Herud over holdes der dialogmøder, også i afdelinger.

Møderne afholdes både som Teams-møder, men også som fysiske møder. Der er mere dynamik og engagement i de fysiske møder, hvor dialogen hen over bordet, er med til at styrke det konstruktive samarbejde, ledere og tillidsrepræsentanter imellem.

SU-møderne er mere formelle møder, hvor der bl.a. gives en status på regnskab, budget, trivsel og sygefravær, men også opdatering på, hvad ledelsen er optaget af fremadrettet.

På dialogmøderne med direktørerne og underdirektørerne, går vi mere i dybden med emner og problemstillinger fra hverdagen ude i afdelingerne og enhederne.

Vi bidrager med god sparring, så medlemmerne kan have de mest optimale arbejdsbetingelser. Vi skal jo gerne være ”en af Danmarks allerbedste arbejdspladser”.

Der er god dialog, og der er plads til at være uenig og have forskellige vinkler og synspunkter på problemstillinger.

Ledelsen har meget fokus på nedbringelse af borgernes ventetid, hvilket godt kan lyde lidt hult i en tid med faldende budgetter, afskedigelser til samme mængder af opgaver. Her håber man bl.a. på at moderne teknologi, AI og andre intuitive IT-løsninger kan være en faktor i fremtiden, til håndtering af manuelle processer, og frigive ressourcer til sagsbehandling og kontrol.

Vi følger det tæt og er spændt på udviklingen – forhåbentlig til mere faglighed og retssikkerhed for borgerne.

Det er også her vi kigger ned i resultaterne af de løbende trivselsmålinger. Ledelsen er meget optaget af de flotte resultater, og vi er garant for, at der sker handling de steder hvor det halter, til sikring af de gode arbejdsforhold, med fokus i bemærkningerne, som ofte afslører hvor ”skoen trykker”.

I april havde vi en temadrøftelse i SU Person vedr. sygefravær, hvor vi vendte ord om, hvordan vi kan rammesætte og understøtte fortsat fokus på håndtering og forebyggelse af sygefravær, med en fælles målsætning om god trivsel, og at man ikke bliver syg af at gå på arbejde.

Vi oplever af og til, at SU- og dialogmøder nedprioriteres til fordel for andre møder, hvilket vi har gjort ledelsen opmærksom på, da det ikke er befordrende for samarbejdet. Det har ledelsen taget til efterretning.

DTS i Syddanmark

I Kredsbestyrelsen holder vi månedlige møder – enten på Teams eller fysiske møder, hvor vi mødes på tværs af styrelser, fagområder og afdelinger til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

Vi har en god og åben dialog, hvor alt kan drøftes, og jeg bliver som kredsformand for Kreds II Syd, klædt på til at varetage medlemmernes interesser i Hovedbestyrelsen.

Vi er efterhånden godt repræsenteret fra Syddanmark i Hovedbestyrelsen Udover mig, som kredsformand for Kreds II Syd, deltager Stine Palmelund fra Odense, som repræsentant for Valggruppe 1 (Skattestyrelsen) og Torben Baun Madsen fra Tønder, som repræsentant for Valggruppe II (Gældsstyrelsen og Vurderingsstyrelsen). De trådte begge ind i Hovedbestyrelsen i august 2025.

Samarbejdet og netværket er vigtigt i en travl hverdag, hvor et hurtigt råd fra en TR-kollega et sted, kan hjælpe en problemstilling et andet sted. Derfor er der behov for sparring og vidensdeling.

Det er også her vi hvert år i oktober holder repræsentantskabsmøde i DTS Kreds II Syd, hvor der aflægges beretning for året samt valg til div. poster.

Tidligere på måneden afholdt DTS TR-konference i København for alle forbundets TR, og i efteråret 2025 Repræsentantskabsmøde i Odense. Også her bliver der udvekslet erfaringer, TR imellem, delt viden og skabt relationer, til gavn for medlemmerne, så vi er opdateret på hvad der rører sig rundt om i organisationen.

Valgenhed Ribe

Medlemstallet ligger stadig stabilt. Vi er pt. 38 medlemmer, hvilket er én mere i forhold til samme tidspunkt sidste år.

Yderligere fremgang er sat på pause, da et par af de potentielle medlemmer der færdiggjorde Diplom i skat, omkring nytår, valgte at søge ud af SKM.

Der har være et par aktiviteter i løbet af perioden:

- Medlemsmødet d. 20. november 2025. Denne gang som et frokostmøde hvor Jørn og Allan var på besøg og opdaterede os på seneste nyt. Der var stort fremmøde, hvor 29 medlemmer deltog.
- 22. september 2025 afholdt vi PFA Pensionsseminar. Tidligere kendt som seniormøder. Der var rigtig stor tilslutning – både her fra Ribe, men også medlemmer fra andre steder af landet deltog.

PFA fortalte vidt og bredt om hvad der er værd at vide om og hvad man skal have fokus på, på vej mod den 3. alder, og Hans Holmer fra DTS holdt et indlæg om tjenestemænd og hvad der er vigtigt at forholde sig til frem mod pensioneringen.

Fremtiden, og hvad der bl.a. er fokus på

Her til slut vil jeg nævne et par områder, hvor der vil komme ekstra fokus på i den kommende tid:

- Statsligt arbejdsprogram

Her vil vi gå ledelsen på klingen i forhold til at de lever op til det de har lovet, der skal til for at vi kan drive SKM med færre ressourcer, dvs. at der kommer noget konkret i gang i forhold til: Opgavebortfald, regelforenkling, prioritering af opgaver, ny teknologi og systemmodernisering m.v.

For ellers kommer det ikke til at lykkes og medarbejdere bliver taget som gidsler i forhold faglighed, retssikkerhed og ordnede arbejdsforhold.

- Arbejdstid

Hvor jeg hører at ledelsen har kik på rådighed, merarbejde og ferie. Vi vil have fokus på at regler og aftaler bliver overholdt, med fokus på ordentlighed.

- Kongres 2026

Kan godt gå hen og blive en anderledes kongres, selv om dagsorden er som vanligt. Der skal vælges formand og næstformand. Der skal lægges budget for de kommende 3 år og sættes retning for DTS i fremtiden.

- Medlemsmøde i efteråret

Vi gentager succesen fra sidste år og holde et frokostmøde, hvor formandskabet kan komme og præsentere sig, og gå dialog med os om hvad der rører sig i SKM og DTS.

- Invitation til kort OK26-drop-in-møder

Som jeg har skrevet ud i dag, afholder DTS 2 korte Teams-møder af ca. ½-times varighed d. 2. og 3. juni 2026, hvor indholdet at overenskomstaftalen gennemgås, og hvor der dykkes ned i, hvad aftalen betyder for jer. Meld jer til og få et overblik.

- Men ellers stiller jeg op og har løbende dialog med ledelsen i de fora vi er med i og bliver inddragt til, så vi kan præge udviklingen og skabe de bedste arbejdsforhold for medlemmerne.

Afsluttende bemærkninger

Jeg vil slutte af med at sige: Pas på jer selv og hinanden derude i den travle hverdag, hvor krav til effektivitet hele tiden skærpes. Støt og hjælp hinanden – fagligt og socialt.

Kom også gerne til mig, hvis I har noget på hjerte. I skal vide at jeg er her for jer alle i dagligdagen.

Brug mig som sparringspartner, hvis I har noget vi skal drøfte, eller oplever noget som I synes jeg skal involveres i. Jeg kan bringe det videre og bidrage til at det bliver løst.

Jeg bidrager også gerne til at vi få de bedste rammer for vores arbejdsplads. Det er en stor del af vores identitet og vi tilbringer forholdsvis mange timer her. Så derfor skal vi også trives når vi er her. Det er i alles interesse.

Mit fokus er at skabe de bedste rammer og arbejdsbetingelser for jer. Det står jeg på mål for.

Jeg går til møder på mange forskellige niveauer, hvor jeg forsøger at påvirke beslutninger og trække i retning af forbedrede vilkår til gavn for medlemmerne.

Så hold jer aldrig tilbage.

Det var ordene for denne gang og tak fordi I lyttede 😊