



## DTS valgenhed Horsens

Beretning maj 2025 – maj 2026

Velkommen til Generalforsamling!

Først vil jeg gerne sige tak til alle jer der er mødt op, det glæder mig at i bakker op om jeres faglige organisation.

En særlig tak, vil jeg rette til vores næstformand for DTS **Allan Christensen** og **Anita Illum** fra sekretariatet, for at i vil deltage, **dele ud af jeres viden, og svare på spørgsmål.**

Vi skal have valgt en dirigent og en referent, og der vil jeg gerne foreslå henholdsvis **Jens Laursen** og **Anette Kamuk**

Tak for det. Så vil jeg gerne give ordet til **Jens Laursen.**

## Beretning

Jeg bliver aldrig helt scenevant og min hukommelse når jeg bliver nervøs, er ringere end dårlig. Så i må leve med, at jeg støtter mig til mit talepapir



Et år er gået, siden sidste generalforsamling, her i valgenheden. Det har været et år præget af Statslig Arbejdsprogram, som har fyldt rigtig meget og påvirket os alle, 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 punkter ud, som jeg vil komme ind på i denne beretning.

### Økonomiske udfordringer og Statsligt Arbejdsprogram

Som I formentlig har bemærket, var økonomien presset i 2025 og det er fortsat ind i 2026.

Specielt Person har været hårdt ramt. Og det har kunnet mærkes ved at der har været ansættelsesstop og kun forretningskritiske kompetencer bliver genbesat.

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 konkret plan for, hvordan det skulle implementeres i Skattestyrelsen.

Herefter gik processen i stå. Først fordi der kom en ministerrokade, derefter en valgkamp frem mod kommunalvalget, som ikke måtte "forstyrres" af Statsligt Arbejdsprogram.

Hvorom alting er, så hørte vi ikke mere til Statsligt Arbejdsprogram før slutningen af november 2025.

Udmelding blev, at Skatteforvaltningen stod overfor at skulle varsle ca. 650 medarbejdere til afsked.

Skattestyrelses andel udgjorde 250 medarbejdere.

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.

Meeen direktionen ville noget andet, og bragte 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 – 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, baseret på en rating lederne foretog, af alle medarbejderne.

Herefter fulgte et meget komprimeret forløb. 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 Horsens blev 3 DTS'ere, varslet til afsked.

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.

Lokale TR og Forbundets sekretariat har været travlt optaget af, at hjælpe de medlemmer der blev ramt, bl.a. 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 leder og medarbejder, og at det derfor, var en kærkommen 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 fratrådt, mens enkelte er fortsat med opgaverne, i det omfang det har kunnet lade sig gøre.

### Den videre proces

Hvordan kommer man så videre fra Statsligt Arbejdsprogram, med færre ressourcer, hvor der ikke bliver drevet rovdrift på medarbejderne?

Ja, Thomas Hjortenbergs 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.

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.

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

Måltal fylder og presser alle, 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"?

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 retssikkerhed er under pres.

Her er det vigtigt, at vi ikke påtager os **prioriteringsopgaven**. Det er og skal være ledelsen der står på mål for, at 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 er 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, hører jeg det gerne. For der er regler der skal overholdes på området, og det må ikke være, en automatisk opskrivning af arbejdstiden.

## Folketingsvalg

Der er nu gået 2 måneder siden valget, og forhandlingerne er fortsat i gang, for at få dannet en regering.

Det betyder, 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.

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, at kunne blive et tema.

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

## PULS og tillæg 2025

PULS et overstået kapitel for i år.

Jeg håber I havde en god dialog, med jeres personaleleder 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 DTS hjælpe med at bære det igennem.

Tillægsforhandlingerne 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.

Det er en god idé, at indsende indstillingsskemaet, også selv om man til lønsamtalen, får at vide af funktionslederen, at man er indstillet til tillæg.

Det hænder, at lederen indstiller flere, end der er penge til. Så kan man risikere at blive frasorteret, uden at forhandleren får at vide, at du har været indstillet af din leder.

Forhandleren har svært ved at bringe personer i spil, som ikke har gjort opmærksom på sig selv.

Derudover, så foretages forhandlingerne af den koordinerende TR for afdelingen. Det betyder, at det er svært for forhandleren, at kende alle medlemmer. Så også af den grund er det vigtigt, at sende skemaet ind.

## 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.

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.

## 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.

## **Kreds 1 Nord**

Horsens er en del af DTS Kreds 1 Nord, der er en fusion af de tidligere kredse Nord og Midt.

Vi holder møde ca en gang i måneden, hvoraf et par stykker er fysiske, resten foregår på Teams, typisk op til et Hovedbestyrelsesmøde.

I Kredsbestyrelsen mødes tillidsrepræsentanter fra Nord, på tværs af afdelinger, fagområder og styrelser til erfaringsudveksling, videndeling og drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

Vi har en god og åben dialog i kredsen, hvor alt kan drøftes.

Charlotte Schou, som er kredsens repræsentant, bliver blandt andet klædt på til, at varetage vores interesser i Hovedbestyrelsen.

## **Valgenhed Horsens**

Valgenheden består pt. af 76 medlemmer, hvilket er 4 mindre end ved sidste generalforsamling. Det er faktisk flot, når vi tænker på, at vi har sendt en håndfuld på pension og mistet 3 til Statens Arbejdsprogram.

Tilgangen kommer fra kolleger der har bestået Diplom og nyuddannede Professionsbachelor. Og vi har flere i vente 😊

Jeg vil gerne rose jer, for at have skabt en kultur i Horsens, hvor man bakker op om de faglige organisationer, og gør brug af de formaliserede uddannelser.

I bruger mig, og det er jeg både glad for og stolt af 😊 – selvom jeg blank skal indrømme, at jeg ikke er den bedste til at få afholdt medlemsmøder i løbet af året.

Vi fik dog holdt et i december, før udmeldingen om, hvem der blev ramt af Statens arbejdsprogram, og så sender jeg løbende mails ud med relevant information.

Hvis i savner det, så hiv fat i mig, så får jeg stablet noget på benene.

### **OK 26 og aktuelt nyt**

Se, det er en bold, jeg i år har valgt at kaste i armene på Allan Christensen og Anita Illum, efter generalforsamlingen er slut 😊

### **Afsluttende bemærkninger**

I stedet vil jeg runde af med, at selvom der er mange forhold som påvirker os, skal vi også huske at fremhæve de positive ting i hverdagen, ikke for Skattestyrelsens skyld, men for vores egen.

Vi har opbygget et socialt og kollegialt sammenhold, her i huset.

Der er en del sociale arrangementer fra personaleforeningen.

Arrangementer som er med til at styrke sammenhold og giver oplevelser, der bliver talt om, længe efter.

Til sidst vil jeg gerne opfordre til, at vi taler pænt, passer på hinanden og holder sammen. Og frem for alt, skal i huske, at passe på jer selv.

Med disse ord, giver jeg stafetten tilbage til Jens Laursen 😊

TAK fordi i lyttede.