

# Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund Kreds II, Syd vedr. perioden 31. september 2025 til 24. september 2026



Endnu et år er gået siden sidste repræsentantskabsmøde her i kreds II. Perioden har været knap så lys, da der har været en del udfordringer – primært i forbindelse med Statsligt Arbejdsprogram og de afledte afskedigelser, og senest Skatte- og Vækstministerens kontroversielle sommerhilsen og efterfølgende udtalelser i medierne, som har affødt en negativ stemning, som medarbejdere i Skatteministeriets styrelser har mærket konsekvenserne af.

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

## Statsligt arbejdsprogram

Før sommerferien sidste år blev det fra Finansministeriet meldt ud at der skulle spars 5,5 mia. kr. i Staten frem mod 2030, svarende til 6500 årsværk.

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

En voldsom andel i et ministerium, der finansierer hele vores samfund, forsvaret og velfærden.

Hvor besparelserne skulle falde, gik der en rum tid med at få på plads, og først i efteråret 2025 blev det på HSU meddelt, at der skulle findes reduktioner i størrelsesorden 640 årsværk (svarende til ca. 5½ pct.) for perioden frem til og med 2027, så der i videst muligt omfang kunne undgås længerevarende ansættelsesstop og yderligere afskedigelsesrunder i perioden. Samtidig blev det fremlagt en konkret plan for hvordan det skulle implementeres.

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

2 skulle bruges tid på at sætte hende ind i ressortområdet, og hun ville formentlig også sætte sit aftryk på den forestående proces for Statsligt Arbejdsprogram.

Sidenhen kom valgkampen frem mod kommunalvalget d. 18. november 2025, som ikke måtte "forstyrres" af Statsligt Arbejdsprogram.

Vi hørte 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 mere end 600 medarbejdere og ledere til afsked.

Skattestyrelses andel udgjorde ca. 250 medarbejdere, Gældsstyrelsen ca. 100 medarbejdere, Toldstyrelsen ca. 40 medarbejdere, Motorstyrelsen ca. 28 medarbejdere, ADST 20-30 medarbejdere og UFST 170-180 medarbejdere.

Direktionen insisterede på at processen for varslingerne skulle gennemføres inden jul 2025. 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.

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 styrelser, ikke ville sikre de rigtige kompetencer, hverken på faglighed eller geografi. Kort sagt, ledelsen vil have nogle andre på stolene.

Regler for masseafsked blev bragt i spil, og der blev opsat 3 objektive kriterier – faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse og personlige kvalifikationer, som skulle anvendes i vurderingen af alle medarbejdere, for at finde frem til dem der "bedst kunne undværes".

Der fulgte et meget komprimeret forløb, for at finde den bedste plan for processen. Der blev næsten dagligt indkaldt til møder i HSU og SU-regi, og vi følte at vi for en stund var ledelsens bedste venner.

Faktum blev, at der d. 15. og 16. december 2025 blev varslet til afsked af ca. 650 medarbejdere og ledere. Heraf udgjorde andelen af DTS'ere ca. 10%.

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. Det var nogle lange og nervepirrende minutter.

3 Selv om dagen forløb med god ro og orden, 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 medlemmer. For ingen skulle føle at de stod alene. Efter en så drastisk melding, var det vigtigt at give den nødvendige hjælp og omsorg, og få bearbejdet chokket og så hurtig som muligt komme i handlingsmode.

Lokale TR og Forbundets sekretariat var travlt optaget af at hjælpe de medlemmer der blev ramt, bl.a. med partshøring.

Der blev afholdt Teams-møder og individuelle møder for dem der ønskede det, ligesom telefonen var åben hen over julen og nytåret, for hjælp og støtte i en svær tid.

Det har fyldt meget ude omkring, og det præger stadigvæk stemningen flere steder. Vi kender jo alle til en eller flere der er blevet afskediget. Der har været en meget træls periode. Vi håber I taler sammen – kollegaer imellem, for at bearbejde processen. Der er der behov for, for det berører os alle.

Det er svært at se meningen med det, og der er eksempler på, at den der er afskediget, måske ikke var den der "bedst kunne undværes", men at der ikke var kemi mellem ledere og medarbejder, og at det derfor var en kærkommen lejlighed for lederen 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, var det næsten kun Vurderingsstyrelsen der havde ledige stillinger i den periode.

For flere af de varslede blev der forhandlet fritstillinger, mens andre fortsatte med opgaverne i det omfang det har kunnet lade sig gøre. For der er var jo også et arbejdsliv på den anden side.

### **Økonomiske udfordringer**

Økonomien har været presset siden 2025 og er det fortsat mange steder. Selv om Statsligt Arbejdsprogram skulle være med til at undgå ansættelsesstop, har det flere steder kun været forretningskritiske kompetencer der kunne genbesættes gennem det meste af 2026.

Der er lys for enden af tunnelen, for der er så småt begyndt at komme stillingsopslag igen rundt om i styrelserne, og budgettet for 2027 giver måske rum for at kunne ansætte. Nu må vi se hvordan det ser ud, når rammerne kommer ud for det kommende år.

### 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, Direktionen har lovet at medarbejderne ikke skal løbe hurtigere. Der er opstillet 4 spor, som 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 få det ført ud i livet. Og allervigtigst – så kræver det politisk vilje for en stor dels vedkommende.

Det har helt sikkert lange udsigter. Det er som om man igen har taget besparelsen "up-front", inden løsningerne er klar til hvordan opgaverne skal løses fremadrettet. Der er også noget af det som vi løbene påpeger overfor ledelsen. For der SKAL handling til, for at få presset væk fra medarbejderne.

Det vil – efter vores overbevisning – komme til at få konsekvenser på sigt, da de 1300 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, risikoen for at efterrettligheden falder og kontroltrykket bliver mindre.

Er det til at være i fremadrettet for medarbejderne?  
For 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 måden man vil karakterisere "en af Danmarks allerbedste arbejdspladser"?

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

Det er ikke i orden at prioritering af sager ligger på medarbejdernes skuldre.

Det er en ledelsesopgave at prioritere opgaver, og dermed ledelsens ansvar hvad der skal laves og måske mere vigtigt – hvad der ikke skal kigges på. Det går

**5** 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 er en udfordring i forhold til bl.a. Rigsrevisionen.

Men skal det gå udover medarbejderne og hvad er alternativet?

Langsomme systemer og hyppige systemnedbrug er efterhånden dagligdags 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 SAP, for at dokumentere tomgangstiden.

### **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 og mere stabil IT-drift, ja det kan jo nok diskuteres.

### **Arbejdspres og arbejdstid**

I forhold til arbejdstid er det vigtigt, at vi ikke arbejder mere end vi skal, for ellers kan det over tid udvikle sig 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.

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

Men samtidig hører vi, at ledelsen flere steder er begyndt at interessere sig for rådighed og merarbejde, og undersøger hvad mulighederne er for at aktivere disse parametre.

Træls, hvis det bliver et værktøj til at få mere for pengene, for det vil også give et øget pres på medarbejderne.

Er det noget I bliver berørt af, høre vi det gerne. For der er regler der skal overholdes for disse grupper.

### **Folketingsvalget**

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 regering.

Efter godt 6 uger, overtog Troels Lund Poulsen stafetten som kongelig undersøger, i et forsøg på at danne en blå regering.

I 2. forsøg lykkedes det Mette Frederiksen, efter 2 måneders forhandlinger, i starten af juni 2026, at danne regering, bestående af Socialdemokraterne, SF, Radikale og Moderaterne, med støtte fra bl.a. Enhedslisten.

Skatteministeriet blev i den forbindelse udvidet til Skatte- og Vækstministeriet og minister på området blev Jakob Engel-Schmidt.

### **Sommerhilsen fra ministeren**

Op til sommerferien er det kutyme at ministeren sender en sommerhilsen til medarbejderne. I år var ingen undtagelse. Dog en anderledes sommerhilsen end vanligt, hvor hovedvægten var skæld ud til medarbejderne. Underlig retorik af vores nye øverste chef, efter få uger på posten.

Ministeren viste sit engagement omkring, at borger og virksomheder er i centrum når Skatteforvaltningen løser den vigtige samfundsopgave det er at sikre finansieringen af vældfærden.

Ministeren opfordrede til at alle medarbejdere stiller sig selv 3 spørgsmål når de er i kontakt med borgere eller virksomheder, med det mål at styrke retssikkerheden, og undgå at nogle kommer i klemme i mødet med administrationen af komplekse regler og paragraffer.



Var det en kritik rettet mod medarbejderens faglighed?

Mange medarbejdere har i hvert fald følt sig ramt på den faglige stolthed og stødt over tonen i den efterfølgende offentlige debat på baggrund af ministerens udmelding i medierne, debatten efter Operation X sag om stjålet identitet samt åbne samråd i Folketingets Skatteudvalg.

Hør lige her, hr. minister. I en forvaltning med behandling af tusind vis af sager hvert år, vil der forekomme fejl og forkerte afgørelser – det kan ikke undgås.

Men dybest set er det jo politikernes ansvar at love og regler er gennemskuelige og til at efterleve. Administrationen er sat i verden for loyalt at administrere de love, regler og afgørelser der er på området. Og der skal selvfølgelig være tilstrækkelige ressourcer til, for at det kan håndteres på en ordentlig måde, med fokus på faglighed og retssikkerhed.

Retssikkerhed er hjørnестenen i vores arbejde og vores troværdighed udadtil. Så ministerens fokus på øget retssikkerhed kan ikke anfægtes, medmindre han reelt mere går op i retfærdighed.

Det er kun politikerne der kan gøre op med det, i forhold til ændring af lovgivning, hvilket vi også har fået medhold i fra flere professor og eksperter i en artikel i Weekendavisen i sidste uge.

## **Status i styrelserne**

### **Vurderingsstyrelsen**

Vurderingsstyrelsen har det seneste år igen været præget af diverse udfordringer i forbindelse med de nye vurderinger. Medarbejdere har måtte løbe ekstra stærkt, og der har været mange opgaveskift i perioden.

Man undgik at skulle fyre medarbejdere i forbindelse med Statsligt Arbejdsprogram. Primært fordi det ikke gav mening, når der fortsat kæmpes med at komme op på normal drift. Der skulle dog stadig spares, men det blev så gjort på anden vis.

Der er stadig stor fokus fra pressen og ministeren i forhold til retssikkerhed og kvaliteten af det nye vurderingssystem, og det kan jo desværre ikke undgås at påvirke medarbejderne i hverdag, hvor medarbejdere på den telefoniske vejledning bliver kimet ned, hver gang der dukker en ny sag op i medierne.



Der er i år indført 4 årlige trivselsmålinger. Desværre viser den første måling, at mange medarbejdere stadig føler et pres i forhold til ledelsens målinger af gennemløbstider m.v.

Der er lys for enden af tunnelen, og det går godt fremad med de nye vurderinger, som bl.a. skyldes et godt og tæt samarbejde med hele Skatteforvaltningen, som bidrager med uvurderlig hjælp fra en masse gode kolleger, hvilket gør at målet er kommet væsentligt tættere på.

### **Gældsstyrelsen**

I Gældsstyrelsen blev der i efteråret 2025 afholdt kursus i kompetenceudvikling "Helhedsorienteret sagsbehandler" over 3 moduler.

Emnerne var Myndighedsopgave, forvaltningsret, god forvaltningsskik og faktisk forvaltningsvirksomhed, Kommunikation, noter, notatpligten, varsel, partshøring og afgørelse.

Et rigtig godt forløb, hvor flere af emnerne burde være en del af onboarding af nye medarbejdere, og måske specielt med den meget aktuelle kritik af sagsbehandlingen i Skatteforvaltningen.

På ressourcefronten, har der i perioden fra april til august været en hel del stillingsopslag i stort set samtlige fagområder – alt fra IT-generalister, jurister, systemudviklere, dataanalytikere, telefonvejledere og sagsbehandlere til driften. Derudover har der været ansættelse af vikarer gennem vikarbureau, 10 i Tønder til telefonvejledning i Spidsbelastningsperioden omkring modregning i overskydende skatter, og senest 25 i Grenaa til blandt andet behandling af fordringer, hvor private virksomheder har bedt om transport af overskydende skatter. En lille håndfuld af vikarerne i Tønder er blevet tilbudt forlængelse af vikaransættelsen, til løsning af "klik"-opgaver i PSRM for fjernelse af opgaver der blokerer for videre sagsbehandling.

Der har også i år været en del organisationsændringer i flere fagområder, og flere medlemmer har skiftet både fagområde, kontorchef eller funktionsleder på baggrund af ændringerne, hvilket har givet lidt udfordringer for de berørte.

Der har også været udskiftninger på flere lederposter. Kristian Ryom, BVK og Claus Hangaard, Stab og Udland, er stoppet som underdirektører, og erstattet af Søren Bork Hansen og Christoffer Marquardt Pahle. Senest er tidligere direktør i Motorstyrelsen Jørgen Rasmussen, ansat som kontorchef i fagområde Virksomheder.

Projekt nedbringelse af bygningsmassen er igangsat på flere lokaliteter, og i øjeblikket er man ved at lægge sidste hånd på projektet i Tønder, hvor resten af lejemålet på 2. sal og halvdelen af 1. sal i nordfløjen er opsagt.

I Middelfart er det besluttet at opsigse lejemålet af Bygning 26, og den nedsatte arbejdsgruppe er så småt begyndt at gå i detaljer omkring gennemførelse af projektet.

Der har efter sommerferien desværre været nogle meget alvorlige krænkelsessager, hvor borgere har truet medarbejdere. Vi kan ikke komme ind på de enkelte sager i detaljer, men der er tale om personrettede trusler på en lukket facebookside, og breve med trusler afleveret på en kollegas privatadresse. Rystende og skræmmende at sagsbehandlere skal opleve så grove trusler og at vi ikke længere kan føle os trygge i vores eget hjem.

Ledelsen har taget sagerne meget alvorligt, og i alle tilfælde har politiet været aktiv involveret i opklaring af sagerne, og der er gjort alt for at beskytte de berørte medarbejdere.

Det har genrejst debatten om medarbejdere i afgørelser m.v. skal underskrive med fulde navn.

Tankevækkende at det kommer lige nu, efter ministerens negative syn og omtale af medarbejderne i Skatteministeriet, hvor befolkningen føler de har fået legitimitet til en skarp tone overfor medarbejderne i front. Det er helt uacceptabelt og der er nultolerance overfor trusler af den karakter.

### **Spillemyndigheden**

Året i Spillemyndigheden har været præget af at daværende skatteminister Ane Halsboe-Jørgensen i efteråret 2025, efter kun en måned på posten, fik forhandlet ”Spilpakke 1” igennem med Folketingets partier.

Spilpakken indeholder en række initiativer, som de fleste kontorer i Spillemyndigheden efterfølgende har arbejdet intenst med at implementere. Vi er spændte på om den ny minister interesserer sig lige så meget for spilområdet som forgængeren.

Der har været gennemført omfattende, men succesfulde service- og vejledningsbesøg til samtlige udbydere, der har tilladelse efter de nye liberaliserede regler om landbaseret bingo.

Derudover er der gennemført service- og vejledningsbesøg til flere almennyttige foreninger, der har tilladelse til afholdelse af lotteri og banko.

Vi har fundet os godt til rette i Woodhub i Odense. Efter 100-dages evalueringen med ADST er der sket nogle forbedringer, bl.a. i form af løbere på gulvene, for at

minimere støj, ligesom der løbende bliver arbejdet med at forbedre temperatur- og luftkvalitet.

Til den mere kedelige side skal nævnes, at der på det landbaserede spilområde, kasino og spilleautomater, gennem en længere periode har været nedgang i gebyrindtægter. Det har betydet, at man har været nødsaget til at skære ned på området for at skabe balance. Ledelsen har derfor besluttet at reducere 3 stillinger med udgangspunkt i opgaverne, og har ikke vurderet det muligt at omplacere de pågældende medarbejdere. Konsekvensen har været, at 2 kollegaer i august 2026 er varslet til afsked og en ledig stilling ikke genbesættes.

### **Toldstyrelsen**

Generelt har det været et forandringens år i tolden, bl.a. med implementering af nye systemer, ændrede måder at udføre opgaverne på og nye uniformer.

Perioden har været præget af usikkerhed og urolighed ude i verden, hvorfor sikkerhed naturligt har været et område, som Toldstyrelsen har opprioriteret, bl.a. med etablering af ny sikkerhedsenhed.

Med de mange forandringer, kan det været svært at se hvor Toldstyrelsen er på vej hen. Vi håber at der inden for den korte bane vil blive skabt klarhed for den fremtidige retning for Told.

### **Skattestyrelsen**

Skattestyrelsen afholdt TR-dag i efteråret 2025, for alle TR i Styrelsen med deltagelse af fagdirektører og underdirektører.

Ved gennemførelse af Statsligt Arbejdsprogram, var der i direktionen et udtalt ønske om at styre, hvem der gik ud ad døren, hvorfor ressourcebesparelse på baggrund af personaleomsætning (naturlig afgang) ikke var ønskelig, ligesom man ikke ønskede at gøre brug af frivillige ordninger, trods et udtalt ønske fra personaleorganisationerne herom.

KPI blev i et vist omfang nedsat ved årets begyndelse, enkelte har været genbesøgt. Der skal kigges på egentligt opgavebortfald, og der er arbejde i gang i fagområderne med at prioritere regelforenklingsforslag. Der er kommet en del ind, men det bliver formentlig en langstrakt proces, da det skal gennem flere regelforenklings.boards, både i fagområder og i styrelsen, samt departementet.

Målsætning 6, en af Danmarks bedste arbejdspladser er genbesøgt, hvor bl.a. definitionen af hvad der er en attraktiv arbejdsplads, er blevet bearbejdet. Endeligt output udestår og er først klar engang sidst på året.



Trivselsmålingerne skal revurderes, da der i organisationen er ”metaltræthed” i forhold til at besvare de samme spørgsmål – nu på 6. år.  
Der er nedsat en arbejdsgruppe, som skal kigge på hvordan det kan gentænkes, så det bliver tidssvarende.

Det har været travlt år i Borgervejledning. Der er nærmest konstant lange ventetider på telefonen.

Alt kommunikation i Skattestyrelsen er samlet i Ekstern Kommunikation, som er et nyt Underdirektørområde i BVK.

Underdirektøren i Vejledning Søren Bork Hansen, fratrådte ved udgangen af 2025 og er pr. 1. februar 2026 erstattet af Maren Bach Grønbæk.

Hen over sommeren har der været mange kald fra utilfredse borgere. Bl.a. fordi Vurderingsstyrelsen først i juli måned udsendte 400.000 nye årsopgørelser, hvor en del fik restskatter med renteberegning. Et område ministeren også har meget fokus på urimeligheden af.

I øvrigt har der været lagt et ”speak” på telefonen, hvor borgerne opfordres til at tale pænt til personalet. Måske en af efterveerne af den hetz der har været af medarbejderne i medierne efter Operation X.

Der har i Person været fokus på ansættelsesstoppet gennem hele perioden, med stort pres på lønbudgettet og faldende ressourcer, hvilket har givet øget pres på opgaveløsningen når afgang ikke genbesættes, og der fortsat er fokus på KPI-mål og nedbringelse af borgerens ventetid.

I SU har vi haft temadrøftelse omkring sygefravær, og arbejde med det strategiske fokusområde omkring ”kompetente medarbejdere”, med afsæt i mobilitet og gensidig fleksibilitet i den fremtidige opgaveløsning, også på tværs af fagområder.

Der har været flere skift på direktionsgangene, bl.a. er Bente Bill gået på pension efter 45 år. Stillingen som underdirektør i Borgere er gået til Pernille Piel-Steenberg, og i FI er der nu kommet en løsning i forhold til den ledige underdirektørstilling som Lars Lyngø har fungeret i en længere periode. Søren Markvad Lundwall er indsat i stillingen pr. 1. august 2026.

## Tillægsproces 2026

PULS er et overstået kapitel for i år. Håber I havde en god dialog med personalelederen om status og udvikling, og at det gav grundlag for gode lønsamtaler.

Vær opmærksom på din egen udvikling og muligheden for kompetenceudvikling og opdatering af viden. Det er vigtigt i forhold til at bevare markedsværdien, i en hverdag med skiftende opgaver, øget fleksibilitet, faglighed og fokus på styrket retssikkerhed.

I forlængelse af PULS har mange sendt et indstillingsskema. Tak for det. Det er et uundværligt værktøj i forhandlingerne med ledelsen.

Tillægsforhandlinger er afsluttet for denne gang og løb af stablen fra april 2026 og fremad i de enkelte styrelser.

Overordnet set var det en god proces med konstruktive forhandlinger, hvor alle ”sten” blev vendt, de afsatte midler blev udmøntet og der blev landet tilfredsstillende aftaler til gavn for medlemmerne.

Enkelte steder – bl.a. i Gældsstyrelser, var der meget svære forhandlinger. Det lykkedes ikke at nå de forventede ”måltal”, da det virkede som om, at ledelsen på forhånd havde besluttet at der skulle spares – specielt på de varige tillæg. Derudover var der på fagområde Virksomheder store udfordringer med at få tillæg igennem til DTS’ere.

## 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 3-årig overenskomstperiode, der løber frem til 31. marts 2029.

Den samlede økonomiske ramme udgør 7,8% over perioden, med generelle lønstigninger i 2026 på 1,28% d. 1. april og 0,65% d. 1. august. 1. april 2027 med 1,88% og endelig den 1. april 2028 på 2,55%.

Organisationsforhandlingerne med Medarbejder og Kompetencestyrelsen om de specielle DTS-krav, foregik i 4-ugers-vinduet frem til 17. marts 2026, men blev midt i forhandlingerne sat på pause, da regeringsdannelsen ikke var på plads. Forhandlingerne blev dog genoptaget, og der forelå et resultat d. 10. april 2026.

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

Andre elementer i aftalen er, at der pr. 1. januar 2028 etableres en fritvalgsordning, der bl.a. giver medlemmerne mulighed for valg mellem løn, pension og frihed. Arbejdsgiver indsætter et beløb på fritvalgskontoen, som kan anvendes i forbindelse med afvikling af de 5 særlige feriefridage.

Opsparingsbanken fra OK24 udfases, så særlige feriefridage der henstår, skal afholdes seneste ved udgangen af 2027, ellers vil de blive udbetalt i januar 2028. Opsparede afspadseringstimer (op til max. 10 dage) kan blive stående uden frist for afvikling. Ønskers saldoen udbetalt, skal der oprette en sag i Serviceportalen.

Fra den 1. april 2026 er mulighederne for at passe syge børn forbedret, da aftalen nu også omfatte barnets 3. sygedag samt hjemkaldelsesdagen. Desuden en række forbedrede rettigheder vedr. barsel og familiemæssigt fravær for forældre.

## **Seniorer**

Der er fokus på seniorer, og fastholdelse af de ældre og erfarne medarbejdere.

I forhold til indgåelse af seniorordninger, skal I bringe jer i spil, 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 løbende dialog med ledelsen om seniorordningerne, og at sagerne fra gang til gang skal vurderes konkret og individuelt, og at det ikke er et regelsæt i forhold til alder og antal dage.

Har du fået tilbudt en ordning du ikke er tilfreds med, hører vi gerne om det. Vi vil udfordre ledelsen på, bevæggrunde for aftaler og hvad der er lagt til grund for vurderingen.

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 seniorsamtale.

## Uddannelse

I DTS er der fokus på både professionsbacheloruddannelsen og diplom 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 med øget fokus på retssikkerhed.

I flere år har DTS 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.

DTS har meget fokus på Diplom i skat, og er i dialog med bl.a. Thomas Hjortenbergt i forhold til, at det er en god investering at uddanne medarbejdere internt til en bred skattefaglig viden, hvor medarbejderne bliver klædt på til fremtidens behov for fleksibilitet i løsningen af kerneopgaverne på et fagligt højt niveau.

## Samarbejde

Samarbejdet foregår på flere niveauer, hvor den formelle del er SU-møder i styrelserne og fagområder, samt de mere uformelle dialogmøder.

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 et konstruktivt samarbejde, ledere og tillidsrepræsentanter imellem.

På SU-møder gives der fx status på budget, trivsel og sygefravær, men også opdatering på, hvad ledelsen er optaget af.

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

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

Vi bidrager med god sparring og forsøger at påvirke beslutninger i en retning, så medlemmerne kan få de mest optimale arbejdsbetingelser.

## **DTS i Syddanmark**

I Kredsen holder vi månedlige møder – både som fysiske møder og på Teams, hvor TR fra valgenhederne mødes på tværs af styrelserne til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

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

Syddanmark er godt repræsenteret i Hovedbestyrelsen. Udover mig, som kredsformand, 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).

Samarbejdet og netværket er vigtigt i en travl hverdag, hvor en hurtig kontakt fra en TR-kollega et sted, kan hjælpe og løse en problemstilling et andet sted.

I foråret afholdt DTS TR-konference i København for alle forbundets tillidsrepræsentanter, og i næste måned skal der være DTS Kongres i Nyborg.

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

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

- Kongres 2026  
Kongressen i år bliver historisk og skælsættende, da Jørn Rise – formand for Forbundet gennem mere end 25 år – ikke genopstiller.

Det betyder at der skal vælges ny formand og næstformand.

Forbundets nuværende næstformand Allan Christensen stiller op til formandsposten som den eneste kandidat.

På næstformandsposten bliver der kampvalg, da der er 2 kandidater. Susie Pedersen fra Spillemyndigheden (og fra vores Kreds II) og Adnan Feim fra Tolden i Køge. Det bliver spændende at følge hvem der vinder den post.

Der skal desuden vedtages budget for de kommende 3 år og sættes retning for DTS i fremtiden, og så skal vi igen rundt om Gruppeliv – om vi skal bevare den kollektive ordning eller over på en frivillig model.

- Retssikkerhed

Ministeren har så eftertrykt sat øget retssikkerhed på dagsorden, i kølvandet på bl.a. sagerne fra Operation X, trippel-beskatning, fejlbehæftede ejendomsvurderinger, renteberegning, Krypto-beskatning – ja, jeg kunne blive ved.

Sagerne er efterhånden mange, men der skal – som tidligere nævnt – ændret lovgivning til for at rette op på uretfærdighederne. Og her må politikerne på banen og vise deres ansvar og handlekraft. For det er kun her ændringerne formelt kan ske.

Så vi bakker op om fokus på retssikkerheden – og gerne begge veje, så borger og virksomheder kun betales den skal de skal, hverken mere eller mindre. Men det skal ikke være på bekostning af at medarbejdere hænges ud og køres under bussen, som det har været tilfældet den seneste tid.

DTS vil udfordre og forfølge det overfor ministeren. For det vil betyde flere ressourcer og faglige kompetence i fremtiden, frem for nedskæringer, som der jo ellers er udsigt til de kommende år frem mod 2030.

- Sikkerhed

Er blevet et område som vi har meget fokus på efter de tragiske sager der har været i bl.a. Gældsstyrelsen.

De faglige organisationer presser på for at beskytte medarbejdere og deres privatliv, og gøre det vanskeligt for utilfredse borgere at finde frem til medarbejderne.

Der er et stort behov for at få en dialog i gang med direktionen i forhold til at afskærme de medarbejdere der sidder i fronten og har den direkte kontakt til borgerne og virksomheder, på områder hvor der er risiko for konfrontation, så det kan blive muligt at kommunikere uden brug af navn.

Pt. er det ikke en muligt, da Forvaltningslovens §32B kræver at der skal være navn på afgørelser m.v.

Med hvad med dem der løser opgaver hvor der ikke træffes afgørelse – her må det jo kunne lade sig gøre uden underskrift?

Men det skal efterprøves hvad mulighederne er fremadrettet i forhold til anonymitet, underskrift af leder på afgørelser, sammensætning af e-mailadresser uden at navnet indgår m.v.

- 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 Skatteministeriet med færre ressourcer, dvs. at der bliver sat speed på processerne 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.

Men måske ministerens fokus på styrket retssikkerhed kan rykke på noget og være grobund for tilbagerulning af den sidste del af Statsligt Arbejdsprogram?

- Arbejdstid

Som nævnt hører vi flere steder at ledelsen har kik på rådighed, merarbejde og ferieafvikling.

Vi vil følge det tæt i forhold til at regler og aftaler bliver overholdt, med fokus på ordentlighed, så vi kan blive en af Danmarks allerbedste arbejdspladser.

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

Hold os endelig orienteret hvad der sker ude omkring på adresserne og i kontorerne, så vi kan hjælpe med at skabe de bedste arbejdsbetingelser for medlemmerne – også i fremtiden.