

# Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund, Ribe-Esbjerg for perioden 10. marts 2022 til 9. marts 2023



Endnu et år er gået og vi er nu på den anden side af COVID-19, som ikke længere er en samfunds kritisk sygdom og alle restriktioner er væk.

Vi er i stedet havnet i endnu en krise i samfundet pga. den krig der udspiller sig i Ukraine, som følge af den fjendtlige invasion fra Ruslands side – som nu kører på 2. år, og som påvirker hele verden bl.a. som følge af sanktioner.

Det har resulteret i energikrise, tårnhøj inflation og frygt for recession og økonomisk nedtur. Noget vi alle er ramt af, både arbejdsmæssigt og privat.

Men lad os tage en lille rundflyvning i vilkårlig rækkefølge og se tilbage på noget af det der er sket i vores nærområde i den forgangne periode.

## Økonomi i fremtiden

I slutningen af 2022 skulle vi til valg, da De Radikale ikke længere ville bakke op om Socialdemokratiet som regeringsparti, som følge af minksagen. Derfor udskrev Mette Frederiksen valg til afholdelse d. 1. november 2022.

Regeringssammensætningen efter valget lod vente på sig, og der var først en ny regering klar d. 15. december 2022. Resultatet af valget blev en 3 parti regering hen over midten, bestående af Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne, med Mette Frederiksen i spidsen.

Der kom en del rokader og udskiftning af ministre i de forskellige ministerier. I Skatteministeriet var vi så heldige, at Jeppe Bruus fortsætter som skatteminister. Det gør det – alt andel lige – lettere at køre videre efter et valg.

Valgudskrivelsen og den sene sammensætning af en ny regering betød bl.a. at arbejdet med en flerårs budgetaftale for Skatteministeriet blev sat i stå, og der er stadig ikke er en aftale på plads og ej heller en finanslov for 2023. Så lige nu kører vi på en forventet efterbevilling.

Der er håb forude i forhold til en flerårsaftale, da der var politisk flertal herfor inden valget.

Vi må se hvad der sker i den retning.

For det vil gøre det lettere at passere et årsskifte, når man på forhånd ved hvad man har at gøre godt med i forhold til bl.a. lønbudgettet og muligheder for rekruttering sidst på året.

Det kan være med til, at mindste brugen af vikarer, som vi gennem årene – på flere områder bl.a. Udland og Borgervejledning har gjort brug af i stor stil, for at få brugt restbudgettet.

I 2022 fik vi endda hjælpe fra UFST, da Udland fik andel i uforbrugt lønsum derfra til vikaransættelser.

Det er ikke altid en fordel med ansættelse af vikarer, da det ofte er for en kortere periode med begrænset udbytte. Det tager mange ressourcer fra de erfarne medarbejdere til at sætte vikarerne ind i opgaverne. Ressourcer der kunne have været bedre anvendt på egne opgaver.

Og så er det heller ikke alle opgaver der egner sig til at blive løst af vikarer. Det så vi bl.a. vedr. taksationer på udlandsområdet. Det kræver simpelthen for stor faglig viden for at kunne løse den opgave. Så det tror jeg var en engangsforestilling.

## **Energikrise**

Inden fyringssæsonen gik i gang, blev vi – i lyset af energi- og forsyningssituationen bedt om at vise samfundssind og skrue ned til 19 grader. Vi skulle spare på energien, for derved at mindste risikoen for en generel forsyningskrise i samfundet, for at undgå tomme lagre.

Enheder og kontorer fik besked på d. 1. oktober 2022 at sætte alle radiatorer på 3 – hverken mere eller mindre. På grund af det forholdsvis varme efterår betød det, at temperaturen flere steder steg, så det nærmest ikke var til at være i lokalerne.

Hen over vinteren har vi oplevet kulde og træk, og nogle steder faldt temperaturen til under 19 grader. Man blev opfordret til at tage de ”uldne” på og der blev købt tæpper ind til at holde varmen med.

3 Generelt har det været meget svingende med temperaturen gennem vinterperioden al afhængig af vind og vejr, og det kan da ikke udelukkes, at de kolde dage på kontoret har resulteret i lidt ekstra sygefravær på den konto.

Der er også gennem vinteren opstået spøjse situationer, måske fordi varmeanlægget og installationer flere steder på Amtsgården er af ældre dato. Fx kunne det opleves at der var køligt på kontorerne, iskoldt i kantinen, men mellemgangene mellem fløjene var der ekstremt varmt 😊

Kalenderen siger marts, og vi går nu varmere tider i møde. Håbet er at de kolde dage på kontoret er et overstået kapitel – i hvert fald for denne gang.

Selv om det ikke har været en spareøvelse kunne det være interessant at vide hvad det har givet af besparelser på varmekontoen.

### **Fremtidens arbejdsplads bliver til hybride arbejdsformer**

Der er nu mulighed for fuldt fremmøde efter at Corona ikke længere er en samfunds kritisk sygdom. Vi har lært en hele del omkring det ikke længere at møde ind hver dag, og de muligheder det giver for fleksibilitet i forhold til arbejdspladsen, men også af hensynet til at få hverdagen til at hænge sammen. Vi har bevist at vi godt kan producere og levere – også når vi arbejder hjemmefra.

Det nye ”sort” på listen om måder at arbejde på er ”hybride arbejdsformer”, ikke at forveksle med hjemmearbejde, men mere handler om en fleksibilitet i den måde, vi tilrettelægger vores arbejdsdag på, så det giver bedst mulig mening for arbejdsopgaverne, kollegaerne og den enkelte.

Det er vigtigt stadig at holde fast i mulighederne for at arbejde hjemme og at der er fleksibilitet rundt om i fagområderne, afdelinger og enheder.

Fremmøde er også ekstrem vigtig i forhold til den sociale kontakt til kollegaer – også i en tid hvor der kommer mange nye til. For det er den optimale måde at lærer hinanden at kende – på godt og ondt. Og det er vigtigt i forhold til ”holdånden” i enhederne.

Jeg fornemmer at man finder muligheder og løsninger i hverdagen og at det fungerer, så work-life-balance er til stede. Når det så er sagt er fornemmelsen, at der bliver strammet lidt op hist og her, med faste fremmødedage, hvor det før var mere fleksibelt.

4 Sig endelig til hvis det giver udfordringer med at få hverdagen til at hænge sammen hvis fleksibiliteten indskrænkes.

### **Organisatoriske ændringer og flytninger**

Der har ikke været de store organisatoriske ændringer i den forgangne periode. Der har været lidt flytninger rundt omkring, både i Borgervejledningen og Udland, bl.a. for at skabe plads til de mange interne og eksterne vikarer.

I Personprocesser har der været en del rokast, som har berørt stort set alle kontorer. Nogle er nedlagt og der er opstået nye med ændrede sammensætninger, for bl.a. at skabe mere harmoni i forhold til opgavesammensætningen.

Der er stadig god plads rundt omkring, så der er muligheder for at vi kan vokse.

Håber at I trives i jeres arbejdsmiljø.

### **En af Danmarks allerbedste arbejdspladser**

I starten af 2022 blev vi præsenteret for den nye udviklingsstrategi 2025, der handler om at ruste skattestyrelsen til fremtiden. På seneste generalforsamling for et år siden var jeg omkring de 6 målsætninger og i løbet af 2022 stiftet bekendtskab med Målsætning nr. 6 – en af Danmarks allerbedste arbejdspladser.

Ledelsen har i den forbindelse meget fokus på muligheder for fastholdelse, udvikling og onboarding af ledere og medarbejdere, og man skulle tro at også de mere bløde værdier, som personalegoder og værdier skulle tænkes ind her. Det er svært at trænge igennem med og det er ikke en del af at blive målt som en af Danmarks allerbedste arbejdspladser.

Og hvornår ved vi om vi er blandt en af Danmarks allerbedste arbejdspladser og hvordan måler man det?

De løbende trivselsmålinger siger en del og dem har vi og ledelsen stor fokus på. Det ser ikke så ringe ud, og der er fokus der hvor det halter.

Her i Ribe har bl.a. AMR forsøgt at stable massageordningen på benene igen, efter at den tidligere ordning blev nedlukket i Corona-tiden.

For dem der ikke ved det, gik ordningen ud på, at der kom en massør et par gange om måneden og man skulle bestille tid. Arbejdspladsen gav tiden og man skulle selv betale udgiften. En god ordning der var let at administrere og som gav glade og tilfredse medarbejdere. Og så kan det jo heller ikke udelukkes, at det har givet færre sygedage.

Udfordringen med at få lavet en ny aftale er – hvem skal man gå til og hvem kan lokalt trække af på at få ordningen genindført?

Vi har jo ikke som tidligere en øverste leder, som kan trække af for hele personalet.

For ikke at gøre noget forkert, blev der sendt en forespørgsel til de 3 underdirektører der var på adressen, og som dækker både Person og Borgervejledning.

Der gik lang tid inden der kom et svar. Da svaret kom, havde det været omkring Skattestyrelsens Direktion og svaret var et nej.

Ordningen som sådan kunne godt sættes i værk, men både tid og udgift til massør var for egen regning. Så var det jo ikke interessant.

Men hvor er lige ”en af Danmarks allerbedste arbejdspladser”.

Ja, det ”støjer” lidt. Men det er sådan det går, når nu det bliver bragt op på højeste sted. Så er det ofte laveste fællesnævner det ender ud med.

Men vi har jo stadig frugtordning og fri kaffe 😊 – og ATN-ordning.

### **APV/MTU/LE 2022**

Resultaterne af APV/MTU 2022 er ekstraordinære gode, og der er ikke meget at komme efter når man kigger ind i besvarelserne for Skattestyrelsen, Person og Borgervejledning. Der scores højt på stort set alle parametre, når man sammenligner sig med resten af Skatteforvaltningen.

Medarbejdertilfredshed, motivation og engagement scorer højt med mellem 4,3 og 4,8 ud af 5. Sygefraværet ligger lige under gennemsnittet på 7,0 og personaleomsætningen ligger på 13,6% - lavt sammenlignet med fx UFST som ligger på godt 25%.

Der er ekstra fokus på mobning, chikane, krænkende omgangstone og trusler om vold, da det ligger lidt over gennemsnittet.

Stress er også et område der er bevågenhed på.

Der er har været igangsat initiativer og handlet der hvor der er har været behov for det, og udfordringerne er løst lokalt og SU har fulgt processerne tæt.

### **Arbejdspres**

Selv om i sidder med opgaver i brænder for, er der ofte et stort arbejdspres rundt om i afdelingerne. Det er ikke blevet mindre gennem årene, og det er et område vi har meget fokus på bliver håndteret med ordentlighed.

I en tid med mange nye kollegaer, vikarer, praktikanter m.v., kan det ikke undgås at der vil føles et arbejdspres, med stigende sagsmængder, kompleksitet og sidemandsoplæring er en stor og tidskrævende opgave – men en vigtig opgave.

Udfordringerne er, at det mentalt kan være belastende hele tiden at skulle lærer nye op, samtidig med at ens egne sager bare får lov til at ligge.

Den kombination kan give et øget pres.

Men HUSK! Det er ikke vores ansvar at vi når i mål med opgaverne. Det er lederens ansvar at prioritere opgaverne, og trække af i forhold til hvad der skal laves og hvad der skal nedprioriteres, når ressourcerne ikke rækker. Det er ikke til diskussion.

### **Systemer og automatiseringer**

Arbejdspreset bliver heller ikke lettere af, at vores systemer – som vi er fuldstændig afhængige af – er meget ustabile. Der går jo nærmest ikke en dag, hvor ikke det fyger gennem storrymmene med frustration over, at nu er SkatLigning langsom, og nu skal Forskud genstartes eller Work-Zone er gået ned.

Det giver så mange afbrydelser i hverdagen og det går udover produktionen. Det er dog svært at aflæse ”tomgangstiden” i udtræk fra TIRE, da der jo ikke er noget PSP-nr. til at synliggøre den tid hvor systemerne ikke virker. Det ville ellers kunne give syn for sagen. Men det er man fra ledelsens side ikke interesseret i.

Ledelsen går meget op i automatiseringsløsninger, og der er nok heller ikke tvivl om at det er et skridt i den rigtige retning at tænke i disse baner. Det kan jo være med til at gøre hverdagen lettere for medarbejderne at man fx fjerner manuelle

✓ processer og derved giver mere tid til faglighed og fordybelse i de spændende opgaver.

Og det kan være en "hjælpende hånd" når der er nedgang i ressourcer og budgetter og opgaveporteføljen stadig er stigende.

Men risikoen er at ledelsen får tunnelsyn og tror at der kan sættes "strøm" til alt, og alt kan automatiseres og alle forsøg på automatiseringsløsninger er succeser. For sådan er det ikke, langt fra.

Så derfor kære ledelse: Lad være med at tage gevinsten før man er sikker på at det virker og har den ønskede effekt 😊

## **Diplom i skat**

Arbejdet med Kompetenceakademier er i fuld gang. Det skal sikre, bred oplæring af nye medarbejdere, så de hurtigere skaber værdi og oplevelsen af succes i jobbet.

For at skabe dette fundament tilbydes både forskellige introduktionsmoduler og faglige moduler, der giver viden om hele personbeskatningsområdet.

Samtidig skal Kompetenceakademier sikre, at alle medarbejdere har adgang til relevant efteruddannelse, for hurtig oplæring og løbende efteruddannelse af medarbejdere er en god investering.

Kompetenceakademier er et skridt i den rigtige retning, men det er langt fra nok.

Der er fortsat stort behov for, at ny rekrutterede medarbejdere uden skattefaglig baggrund eller medarbejdere med lavere uddannelsesniveau, bibringes skattefagligheden gennem formaliserede uddannelsesforløb, fx Diplom i skat, Masterfag, enkelte moduler m.v.

Jeg har været en tur rundt hos funktionsledere, kontorchefer, underdirektører og Karin Bergen med materiale – postkort og foldere vedr. Diplom i skat, hvor man kan få et overblik over modulerne. Et godt redskab til dialog ved PULS og 1:1-samtaler.

Jeg er blevet taget godt imod, og mange synes det er en flot og brugbar folder.

Jeg er også kommet til at lægge postkortet: DIPLOM I SKAT strategiske steder rundt omkring i enhederne, så de som har lyst til at videreudanne sig kan hente lidt inspiration.



## **Professionsbachelor i skat**

”Skat er ikke enkelt”, men er en stor og vigtig samfundsopgave med mening, der finansierer vores velfærdssamfund, og efterspørgslen efter kompetente folk på feltet bliver enormt de kommende år.

Fra DTS opfordrer vi til, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed der er vigtig i udførelsen af kerneopgaverne, og det virker til at arbejdet har givet pote.

Professionsbachelor i skat, der netop er en målrettet uddannelse, som retter sig mod den faglighed, der er behov for bredt i Skatteministeriets styrelser, og det er derfor vigtigt at understøtte, at uddannelsen bliver populær blandt de unge, der står overfor at skulle vælge uddannelse.

For nylig var der fejring af, at Professionsbachelor i skat – efter sommerferien – udover Haderslev i vores område, også kan studeres i Esbjerg. Karin Bergen og Allan Christensen havde et indlæg på UC Syd i Esbjerg ved fejringen.

Det er et kæmpe aktivt for vores område, at uddannelsen nu er kommet til Esbjerg.

Karin Bergen har et godt øje til uddannelsen, da den er målrettet til mange af de opgaver der løses på personskatteområdet. Vi håber uddannelsen bliver en succes i Esbjerg og at der på sigt kan rekrutteres i stor stil fra uddannelsen.

Vi har og har haft praktikanter og studentermedhjælpere fra uddannelsen. Det er en ideel vej og et udstillingsvindue for os, til at få skabt interessen hos de unge til at prøve kræfter med skatteopgaven – også i fremtiden.

### **PULS og tillæg**

Der er i øjeblikket fuld gang i PULS-samtalerne rund om i enhederne, hvor lønsamtalen også er et vigtigt element. Tag samtalen og få en dialog om mulighederne for at komme i betragtning til tillæg. Samtalerne løber frem til ca. medio marts, så det er ved at være sidste chance.

DTS’ere er i høj kurs, bl.a. fordi vi har stor erfaring og en brede skattefaglig viden.

Jeg har været rundt med et lille postkort – og lidt bolsjer fra DTS. Postkortet er tænkt som inspiration til PULS, så du kan føle dig klædt bedre på i forhold til samtalen.



Jeg fornemmer konceptet – også med 1:1-samtalerne, forløber efter hensigten og at værktøjet anvendes ud fra intentionerne om dialog der skaber trivsel, performance og udvikling. Via samtaler, skabes rammerne for arbejdet, og sikre en løbende dialog og forventningsafstemning med lederen om hvilke skridt der giver bedst mening i arbejdet.

HUSK, at det også her er vigtigt at få en snak omkring uddannelsesønsker og retning for udvikling, og få klarhed over fremtidige opgaver, uddannelsesønsker og karrieredrømme.

Tillægsforhandlingerne i 2022 forløb godt og der blev indgået aftaler hele vejen rundt. Stort set hele rammen på 1% til varige tillæg og 2% til engangstillæg blev udmøntet, og der blev gennemført en del oprykninger og udnævnelser.

Processen for 2023 er skudt i gang ved afholdelse af sættemøder i januar 2023. Der er skrevet ud til medlemmerne om processen i de enkelte fagområder og afdelinger.

Vi er nu i den forberedende fase og er ved at gøre klar til forhandlingerne, der skal gennemføres i ultimo marts i afdelingerne under Person og ultimo april i Borgervejledningen.

Som for de foregående år, er rammen op til 1% af lønsummen til varige tillæg og op til 2% til engangstillæg. Så der er fortsat noget at gøre med.

Det er nu i skal indsende indstillingsskemaer. Fristerne varierer lidt, alt afhængig af hvilken afdeling man er i.

For Borgervejledning er det d. 17. marts, Udland er i dag d. 9. marts, Persondata var i går d. 8. marts, Personprocesser var d. 2. marts. Så det er ved at være sidste udkald. Har du ikke allerede udfyldt og sendt et skema – er det nu det skal gøres.

Jeg vil som altid opfordre jer til at indsende indstillingsskemaet, også selv om man ved lønsamtalen fornemmer at være indstillet til tillæg.

Det hænder, at funktionslederen indstiller flere end der er penge til, og at der sker frasortering inden ledelsens udspil rammer forhandlingsbordet. Det betyder at forhandleren derfor ikke får at vide, at man har været indstillet af din leder.

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

Forhandlingen foretages af den koordinerende TR for afdelingen. Det betyder at forhandleren ikke kender alle medlemmer. Så også af den grund er det vigtigt at sende skemaet ind.

Forhandlerne vil gøre hvad de kan for at så mange som mulig får en lønudvikling.

Mange af de nye kollegaer der bliver ansat – primært dem på AC-overenskomst, som vi bruger tid og kræfter på at lærer op, og som langt hen ad vejen løser de samme opgaver som os, bliver indplaceret på en løn der ligger tæt op ad, eller over den løn som mange af jer erfarne har brugt mange år om at komme op på.

Ved ansættelsen bliver de indplaceret ud fra den uddannelsesmæssige baggrund, og så et det også et spørgsmål om at forhandle sig til en indplacering, i en tid hvor der er rift om ansøgerne – altså udbud og efterspørgsel.

Der vil blive rift om de sparsomme varige tillæg der er i puljen. For rigtig mange af jer fortjener en lønudvikling for den store indsats i yder i hverdagen og for at komme på niveau, både lønmæssigt og advancementsmæssigt.

### **Samarbejdssystemet – SU og dialog**

Vi holder kvartalsvise møder i SU med dagsorden og referat. Møderne afholdes skiftevis som fysiske møder og over Teams. De fysiske møder er mest befordrende for et godt konstruktivt samarbejdet, da Teams-møderne går udover nærværet, dynamikken og engagementet.

Emnerne der diskuteres i dette regi, er af mere overordnet karakter. Så det der er tale om mere formelle møder.

Der afholdes temamøder, hvis der er emner der er relevante at gå mere i dybden med.

Modsat SU, er der mere ”kød” på de uformelle dialogmøder – både i fagområderne og i afdelingerne, hvor der går mere i dybden med emner fra hverdagen ude i afdelingerne, og vi er tættere på ”sagernes kerne”, og derfor har vi lettere ved at gå i dialog med direktørerne og underdirektørerne, og få gjort opmærksom på eventuelle uhensigtsmæssigheder.

Der er plads til at være uenig og have forskellig indgangsvinkel til problemstillinger.

Der en god dialog og samarbejdet fungerer godt og i en god atmosfære.

## Valgenhed Ribe

Medlemstallet har lagt meget stabil de senere år. Vi er pt. 38 medlemmer, mod 40 medlemmer ved generalforsamlingen for et år siden.

Der er lidt tilgang fra dem som har bestået Diplom i Skat og der kommer flere til de kommende år, men det kan ikke opveje afgang fra medlemmer der går på pension, så det "siver" da lidt.

På sigt håber vi på at der også kan komme tilgang via rekruttering fra Professionsbachelor i skat. Og efter at uddannelsen er kommet til Esbjerg, er vi fortrøstningsfulde i forhold til medlemstilgang fra den kant.

Hold jer ikke tilbage, men brug mig som sparringspartner, hvis i har noget vi skal drøfte, eller oplever noget som i synes jeg skal involveres i. Så kan jeg bringe det videre og få det løst.

Jeg er meget optaget af, at medlemmerne har de bedste arbejdsbetingelser, både fagligt, fysisk og socialt.

## DTS i Syddanmark

I Kredsbestyrelsen i Kreds II, Syd holder vi månedlige møder hvor tillidsrepræsentanter fra Syddanmark mødes på tværs af afdelinger, fagområder og styrelser til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

Et netværk der er vigtig, også set i lyset af, at jeg er alene om at være tillidsrepræsentant i Valgenheden her i Ribe.

Derfor er jeg også glad for den mulighed jeg har for løbende dialog og sparring med TR-kollegaerne i hverdagen, hvis jeg har en problemstilling, hvor jeg har brug for et godt råd. Så jeg får det til at fungere. Og så kan jeg også altid få hjælp hos de faglige sekretærer i Forbundet.

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

Kredsen er blevet udvidet med endnu en valgenhed efter at Skattecenter Ringe blev en realitet i oktober 2022.

Kredsen dækker nu valgenheder i Svendborg, Ringe, Odense, Middelfart, Fredericia, Haderslev, Tønder, Ribe og Esbjerg.

Anita Illum er kredsformand, og bliver klædt på til at varetage vores interesser i Hovedbestyrelsen.

### **DTS Sekretariat**

Hans Holmer (som nogen af jer måske kender), er pr. 1. februar 2023 startet som faglig sekretær og skal bl.a. arbejde indenfor løn og pension.

Hans tager over efter Jan Nørner der er stoppet pga. sygdom.

Nina Nyboe fortsætter som vikar i en overgangsperiode, da hun skal være med til at sikre kontinuitet i overleveringen af arbejdsområdet til Hans.

### **Seniorordninger**

Der er – de senere år – indgået en del seniorordninger i Person med 12 seniordage pr. år. Mange af dem er forlænget pr. 1. januar 2023.

Formuleringen om ”kritiske kompetencer” blev i efteråret 2022, efter lang tids dialog med ADST, udskrevet af aftalen og ændret til ”hvor det er muligt og hensigtsmæssigt”, og det blev i Fælles Myndighedsforum stadfæstet, at det fortsat skal være muligt at indgå aftaler om seniordage med op til 12 seniordage om året.

Så skulle man jo tro, at der var styr på den del, men der gik ikke lang tid inden rygterne om en graduering på 4, 8 og 12 dage begyndte at svirre.

Ingen kunne dog sige hvor rygterne kom fra, men at det var eksempler man ville gå efter i forbindelse med tildeling af seniordage fremadrettet, måske fordi andre forretningsområder (fx Borger og Virksomhedskontakt), ikke tidligere havde indgået seniorordninger eller i hvert fald kun i få tilfælde. Ved at åbne op for muligheden flere steder, ville det give et stort antal aftaler fremadrettet. Og det kunne så være en måde at begrænse antallet af seniordage på.

Jeg er blevet kontaktet af flere der via deres funktionsleder er blevet gjort bekendt med, at 62-årige fremadrettet kunne få 4 seniordage det første år, og så stigende til 12 dage over de kommende 3 år.

I min verden er det jo at sætte ”skøn under regel”, og at det er et brud på den aftale, som blev indgået ved Overenskomstforhandlingerne i 2021.

Efterfølgende er det blevet bekræftet af bl.a. Karin Bergen, at der ikke kan opstilles sådanne ”firkantede” regler, men at der foretages en konkret individuel vurdering fra gang til gang i forhold til at bevilge seniordage op til 12 dage pr. år. Alligevel noget af en opgave at stille funktionslederne i.

Jeg vil den kommende tid følge det tæt, for at se om ledelsen lykkedes med at tage konkrete individuelle vurderinger. Det håber jeg, og jeg vil være kritisk, hvis der viser sig et mønster, hvor antal dage afspejler alderen på dem som får aftaler.

Men ellers er der jo også ordningen som 60-årig, hvor man kan gå ned i tid og løn, men med fuld pensionsindbetaling. Også en fleksibel mulighed for at trappe lidt ned, og gradvist vænne sig til pensionstilværelsen.

Hold jer ikke tilbage, hvis i har alderen og ønsket om at få en ordning. Gå i dialog med funktionslederen. Og i er også altid velkommen til at involvere mig i processen, hvis i har behov for det.

### **St. Bededag**

En af de første opgaver den ny regering kastede sig over var at ”sælge” St. Bededag. En helligdag der stammer helt tilbage til 1686. Argumentet for en afskaffelse var, at det skulle være med til at finansiere det kommende forsvarsforlig.

Der har været gjort mange tiltag for at forhindre den magtfuldkomne regering med Mette Frederiksen i spidsen, at afskaffelsen blev en realitet. Utidig indblanding – HVIS I SPØRGER MIG - i forhold til løn og arbejdsvilkår, som er et anliggende der varetages af arbejdsmarkedets parter.

Store protester og underskriftsindsamling fra bl.a. FH, forslag om folkeafstemning og generelt stor modvind fra befolkning og opposition.

Men nu er det en realitet og fridagen er væk.

Men det kommer til at koste, for det er ikke gratis at give os en arbejdsdag mere.

Og det skal ikke blandes sammen med de kommende overenskomstforhandlinger i 2024 og blive forplumret der, for det har ikke noget med hinanden at gøre.

## Spørgeskemaundersøgelse

Mens vi var hjemsendt, udsendte DTS i februar 2021 et spørgeskema til medlemmerne vedrørende kontorindretning og hjemmearbejde, for der igennem at få et overblik over hvordan medlemmerne ser sig selv i forhold til storrumskontorer, delepladser og hjemmearbejde i forskellige scenarier.

Vi har nu været på arbejdspladsen en lang periode uden restriktioner, og der har været mulighed for fuldt fremmøde og hjemmearbejde har været en del af hverdagen mange steder.

Arbejdsmiljøudvalget har gentaget medlemsundersøgelsen, for at se om tilbagekomsten og den måde vi arbejder på - med fremmøde kombineret med hjemmearbejde - har ændret medlemmernes syn på kontorindretning og hjemmearbejde fremadrettet.

Undersøgelsen er udvidet med spørgsmål vedr. trivslen. Hvad god trivsel er for den enkelte og hvor stor betydning fremmøde har i forhold til den generelle trivsel.

I en hverdag med en del mere hjemmearbejde end før COVID-19 – fordi vi arbejder mere hybrid – er konsekvensen, at vi ikke ser kollegaerne så meget. Af flere forskellige årsager, er vi væk fra kontoret på skift.

Jeg håber at i alle har besvaret spørgsmålene – fristen var i går. Så hvis ikke lige du nåede det, så kan det nås denne uge ud 😊

Det er vigtigt, at vi har et godt grundlag til understøttelse af det videre arbejde med kontorindretning, fremmøde og hjemmearbejde i forhold til den generelle trivsel.

Et stærkt grundlag til at styrke vores dialog med ledelsen.

## Medlemsaktiviteter

Siden sidst har det været følgende medlemsaktiviteter i valgenheden:

- Repræsentantskabsmøde i DTS Kreds II, Syd den 21. september 2022 i Haderslev.
- Medlemsmøde den 16. november 2022, hvor Jørn Rise og Allan Christensen stillede op til et indblik i hverdagen i Skattestyrelsen set med vores øjne.

Jeg har i perioden løbende sendt mails ud til alle medlemmer med diverse orientering og medlemsinformationer. Der er også mulighed for at abonnere på nyheder fra Forbundet via Nyt fra DTS.

I skal vide, at i altid er velkommen til at kontakte mig hvis der er noget jeg kan være behjælpelig med.

Kom også gerne med inspiration til aktiviteter. Der sker så meget i en travl hverdag, som der kan være behov for at tale om eller mødes om.

Jeg vil også gerne opfordre til at bakke op omkring de arrangementer som HUS og personaleforeningen arrangerer. Der er kommet mange nye kollegaer de seneste år, og det er en nærliggende måde at lærer hinanden at kende og skabe gode sociale relationer på.

Og så var det dejligt at Nytårskuren igen blev en tradition, selv om vi skulle et stykke ind i januar inden det blev gennemført. Lidt ærgerligt at vi ikke kunne være sammen alle sammen om begivenheden, men at det var delt over 2 dage.

Men godt igen at kunne mødes fysisk og ønske hinanden godt nytår med et glas alkoholfri bobler og kransekage 😊.

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

- OK'24

Det er snart tid for at komme med idéer til de kommende overenskomstforhandlinger.

Vi har gennem længere tid været ramt af høj inflation og stigende priser, hvilket har resulteret i væsentlig reallønsnedgang. Det skal der gerne kompenseres for i en kommende aftale. Der har den seneste tid været forhandlet på flere områder, bl.a. industriens, transport og håndværk, og der er kommet forholdsvis fornuftige aftaler, med lønstigninger på op omkring 10% over 2 år. Vi må se om de bliver stemt hjem.

Og så kan vi håbe på at det kan smitte af til det statslige område i 2024. Det er der behov for.

Men hvad skal vi fokusere på:

- Generelle lønstigninger i bestræbelserne på at sikre genopretning af reallønnen efter den stigende inflation gennem det seneste år.
- Lønstrukturkomiteen der blev nedsat, afledt af konflikten på sygeplejerskeområdet i 2021, er blevet forsinket, bl.a. på grund af folketingsvalget i 2022, og resultatet forventes nu først færdig i juni 2023.

Det er derfor endnu uklart, hvilken indflydelse den eventuelt kan få på aftale- og overenskomstforhandlingerne på statens område i 2024.

- Kom gerne med forslag til emner der skal bringes frem til overenskomstforhandlingerne i 2024, så vi kan få dem sendt ind til sekretariatet.

Det kan også være specielle krav målrettet DTS, selv om der de seneste overenskomster ikke var penge til ”de små borde”.

- Der er TR-konference d. 12. april 2023 i Codanhus, hvor alle TR i DTS mødes til drøftelse af forskellige emner og erfaringsudveksling. Emner og dagsorden for mødet er endnu ikke fastlagt.
- Seniormøder 55+  
Der er pt. et arbejde i gang i forhold til seniormøder, hvor bl.a. PFA, A-kasse og Forbundet fortæller om overgangen til pensionstilværelsen. Jeg håber det er noget der bliver klar i 2023. Jeg skal nok skrive ud når der er noget mere konkret.
- Tillægsprocessen 2023 er i gang og afsluttes i marts/april. Jeg håber det bliver en succes og der kommer mange tillæg og oprykninger til medlemmer. Denne gang er der lagt op til en kortere proces end tidligere, så tillæggene kan komme hurtigere ud til medlemmerne. Men det er op til ADST at leve op til det, da det er der flaskehalsen er.  
Men vi håber på at tillæggene kommer hurtigere ud – juni måske 😊
- Løbende fokus på arbejdssituationen, arbejdsopgaver ctr. ressourcer.
- Og så er der arbejdet med at analysere resultaterne af DTS Spørgeskemaundersøgelsen.

### **Giv dig tid til at tale med dine kolleger**

Det er blevet en tradition i beretningen at have fokus på de bløde ting i hverdagen. En god vane, for det er et vigtigt afsnit – synes jeg.

Ikke mindst efter Corona-hjemsendelserne, som viste at man sagtens kan arbejde virtuelt.

Men det er også vigtigt med fysisk fremmøde, så der kan være god dialog med kollegaerne i hverdagen, og at vi i en travl hverdag giver os tid til at:

- Holde øje med hinanden
- Gå i dialog med hinanden – også selv om man ikke er på den samme opgave
- Vidensdeling
- Sparring
- Grine sammen 😊
- Mødes til samvær og dialog.



17 Hverdagen i Skatteforvaltningen er fyldt med alt for mange opgaver – og ofte skiftende opgaver – til for få hænder, selv om vi på mange områder er blevet styrket og får mange nye kollegaer.

Derfor er det vigtig at være i dialog med kollegaerne omkring det der fylder. Det kan være en måde at komme igennem svære tider.

Og så er det vigtig at arbejde sammen om opgaverne og støtte hinanden – både fagligt og socialt. Og det ved jeg at i er rigtig gode til 😊

Kom også gerne til mig – jeg vil meget gerne hjælpe med at få hverdagen til at fungere optimalt. For det er enormt vigtigt at vi har en velfungerende hverdag – det er en vigtig faktor for at vi trives og har det godt.

Lad os have løbende dialog.

Jeg deltager i fora på flere niveauer – både i Skattestyrelsen, Person og i DTS, hvor viden kan være med til at gøre arbejdspladsen og opgaveløsningen mere optimal.

Det gælder om at gøre indflydelsen gældende der hvor der er mulighed for det.

Så hold jer ikke tilbage.

Tak fordi i lyttede 😊