

## **KDTS Kreds I (Nord)s skriftlige beretning 2022/2023**

### **Indledning**

Kære medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund i Kreds I (Nord).  
Med denne beretning redegør vi for aktiviteterne i kredsen i det forløbne år.

### **Status og aktiviteter i årets løb**

Kredsen havde ved udgangen af august 2023 **620 medlemmer** - et fald på 14 medlemmer i forhold til 2022. Vi har sagt farvel til en del medlemmer, hvor de fleste er gået på pension, men heldigvis har vi også sagt velkommen til nye medlemmer, som har færdiggjort Diplomuddannelsen i skat eller Professionsbachelor uddannelsen i skat. Kredsen er fordelt på 13 Skattecentre, da SC Frederikshavn er genåbnet. Den officielle første åbningsdag er 2. november 2023, hvor ministeren deltager. Vi er pt. 14 medlemmer i kredsbestyrelsen.

Siden Repræsentantskabsmøde i september 2022 har vi afholdt 11 KB-møder; et forud for hvert HB-møde. De 9 af møderne er afholdt via Teams – kun sommer og julemødet er afholdt som fysiske møder.

Repræsentantskabsmødet for samtlige kredse blev afholdt i oktober 2022 på Vejle Center Hotel.

I april deltog vi i en TR-Konference, som blev holdt i Codan Hus, forbundets nye adresse i København. Det var en god konference med stor spørgelyst.

Der er ikke sket ændringer i Kredsbestyrelsen siden 2022 repræsentantskabsmødet.

Når vi mødes i kredsbestyrelsen, udveksler vi oplysninger om, hvordan det går i de enkelte SC samt styrelser. Det er god sparring for os alle og hvor Charlotte som kredsens repræsentant i Hovedbestyrelsen gives gode input.

### **Kredsbestyrelsen har i 2022/23 drøftet mange emner – bl.a.:**

- Kontrolpakkerne
- Trivselsmålingerne
- Tillæg, PULS, 1:1 og kompetenceudvikling
- Seniorordninger
- OK24
- TAT

## **Kontrolpakkerne I, II, III og IV**

I juli 2023 var det fem år siden, SKAT blev til Skatteforvaltningen med 7 styrelser. Målet tilbage i 2018 var, at der i Skatteforvaltningen skulle være omkring 8.000 ansatte – i dag er det samlede antal omkring 12.000. Styrkelsen af skattekontrollen med 1.000 nye medarbejdere over årene 2020-23 udgør naturligvis en del af de ekstra 4.000. Stort set alle styrelser – med undtagelse af Gældsstyrelsen, er blevet tilført flere ressourcer.

Ved iværksættelse af kontrolpakkerne har Skattestyrelsen sat sig på flere byer i Danmark. Med **kontrolpakke I** kom Frederikssund igen på landkortet og i det jyske var det Fredericia, som blev etableret ultimo 2020.

Med **kontrolpakke II** kom Esbjerg og Viborg igen på landkortet.

Navene på byerne som led i **kontrolpakkerne 3 og 4**: Frederikshavn, Slagelse, Ringe og Svendborg, hvor Svendborg i dag jo allerede er på landkortet, men udvides og der etableres et skattecenter i Ringe, blev offentliggjort sidste sommer.

**Kontroletape IV** bliver afsluttet i år, den officielle åbning den 2. oktober i Svendborg og den 2. november i Frederikshavn. Der er allerede etableret enheder i Frederikshavn sidste år.

Når vi snakker om Kontrolpakker, så er det Skattestyrelsen, der menes.

**Der er også andre styrelser i Kredsen** – bl.a. Gældsstyrelsen og Motorstyrelsen, Udviklings- og Forenklingsstyrelsen, Toldstyrelsen, Skatteankestyrelsen og Vurderingsstyrelsen.

Derfra er modtaget følgende input:

### **Poul fra Gældstyrelsen har sendt:**

I Gældsstyrelsen er der sket store ændringer den 1. september 2023. Tidligere var Gældsstyrelsens inddelt i geografiske underdirektørområder med hver sin underdirektør som øverste leder. Et eksempel var Gældsstyrelsens enheder i DC Roskilde, som var ledet af Underdirektør Kristian Ryum.

Den 1. september 2023 rystede man posen, og lavede en organisering baseret på fagområder, hvor hvert fagområde bliver ledet af en underdirektør. Derved vil der være sammenhæng mellem det faglige og personalemæssige ansvar hos underdirektørerne.

Kristian Ryum er nu underdirektør for Borger- og Virksomhedskontakt, og har medarbejdere på de fleste af Gældsstyrelsens lokationer.

Konsekvensen af organisationsændringen betyder ikke væsentlige ændringer for hovedparten af de ansatte, da ingen skal flytte geografisk og de fleste beholder samme opgaver og samme leder som før ændringen.

### **Helle i Motorstyrelsen har sendt:**

Motorstyrelsen 2022/23, hvor der er omkring 450 medarbejdere

### **Interne karriere- og jobmuligheder**

I Motorstyrelsen er der konstant fokus på interne karriere- og jobmuligheder. I foråret 2023 gik Administrations- og Servicestyrelsen i luften med et nyt rokeringssite, hvorigennem medarbejdere i Skatteministeriets koncern kan byde ind på stillinger af længere eller kortere varighed (max. 12 måneder) i en anden enhed eller styrelse, og de enkelte styrelser kan søge efter interne kandidater.

Direktionen godkendte Motorstyrelsens proces for de rammer, der kan få tiltaget ud at leve. Processen begynder med, at leder og medarbejder drøfter eventuelle rokeringsønsker under PULS-samtalen i foråret. Siden bliver HR-teamet involveret, og det skal undersøges, om medarbejderens ønske kan kombineres med et ønske fra en anden enhed om en ny ressource.

Som en del af konceptet skal underdirektørerne under 1:1 med lederne fremover forhøre sig om, hvorvidt der er behov for eller ønsker om rokeringer i enheden, som muligvis kan løses med interne kandidater. Der vil ligeledes være en formel proces i efteråret, ligesom ønsker om rokeringer derudover også vil kunne håndteres ad hoc.

### **Høj trivsel og hårdt arbejde i Motorstyrelsen**

Medarbejdernes bedømmelse af trivslen ligger på 4,1 ud af 5 mulige. Direktionen er utroligt glad for den høje trivsel, og vi vil i fællesskab arbejde for at fastholde det høje niveau.

Rigsrevisionen er lige på trapperne med en beretning om Motorstyrelsens indsats på leasingområdet. Forud for denne udgivelse har mange medarbejdere i styrelsen arbejdet hårdt på at forsyne Skatteministeriets departement med svar på et stort antal spørgsmål fra Rigsrevisionen. Der er blevet ydet en kæmpe indsats i forhold til denne opgave, og det vil direktionen gerne anerkende.

## **Borger- og retssikkerhedschefen har undersøgt Motorstyrelsen**

Borger- og retssikkerhedschefen, Pi Stick er den "interne vagthund" på Skatteministeriets område. Hun har for nylig aflagt årsberetning for 2022 med tre fokuspunkter:

- \* Sagsbehandlingstid
- \* Videregivelse og udveksling af oplysninger
- \* Offentligt ansattes optræden.

I 2022 afgjorde Motorstyrelsen 17 indsigelsessager, hvor borgere eller virksomheder har klaget over vores sagsbehandling. Sagsbehandlingstiden for de 17 sager var i snit 31 dage. Det er en forbedring, for til sammenligning blev der i 2021 afgjort 28 sager, og sagsbehandlingstiden var her i snit 41 dage.

I knap halvdelen af de 17 sager har der været kritik af sagsbehandlingstiden. Herudover har kritik af Motorstyrelsens vejledning fyldt en del. Vi kommer i Motorstyrelsen til at arbejde videre med både Borger- og retssikkerhedschefens fokuspunkter og opfølgning på vores indsigelsessager, hvilket Kvalitet og Styring vil stå i spidsen for.

## **SKAB - projekt**

Sammen skaber vi Trivsel

Projektet havde fokus på **S**øvn, **K**ost, **A**nsvar og **B**evægelse

Motorstyrelsen søgte midler til projektet hos TrygFonden, men fik afslag.

Direktionen i Motorstyrelsen valgte i stedet for, at støtte projektet med samme økonomiske ramme, som der blev søgt midler til hos TrygFonden.

Projektet har underholdt med forskellige events bl.a.

Fysio Danmark – indretning og bevægelse ved din arbejdsstation

Foredrag om kost og søvn

Foredrag med Torben Weise: Bryd vanen

Trappe konkurrence – tage trappen i stedet for elevatoren – en afdelings konkurrence

Hæve/sænke bord – hvor ofte står du egentlig op

Drikkedunke og Frugtkurve til medarbejderne

Sund juice og motion på forpladsen

## **Organisatorisk Review i Motorstyrelsen**

En tilbagevendende begivenhed hvert år. Her justeres opgaver og uhensigtsmæssigheder forsøges løst. Hver Funktionsleder byder ind med ting de synes kan ændres, og direktionen løfter det til slut i SU.

## **Kompetence**

I Motorstyrelsen arbejder vi hele tiden på at løfte medarbejdernes formelle kompetenceniveau. I 2022 var 135 medarbejdere på formel uddannelse eller kursus.

## **Trivselsundersøgelser, generelt i hele Skatteforvaltningen**

Ledelsen er oven ud tilfreds og har svært ved at få hænderne ned. Samlet er der da også tale om rigtig fine resultater. Men derfor kan der godt være udsving, der skal kigges på. Undersøgelsens resultater har været på SU langt de fleste steder, hvor der snakkes om evt. problemer.

## **Tillæg => PULS og 1:1 samtaler og kompetenceudvikling**

Når man siger tillæg, så tænker man også automatisk på PULS forud for tillægsforhandlinger.

Netop ved PULS-samtalerne skal der drøftes kompetenceudvikling, udviklingsmuligheder og hvordan det i øvrigt går på arbejdspladsen.

Vi har i DTS STOR fokus på fag faglighed. Fagligheden er både vigtigt for nuværende medarbejdere, som er den faglige ryggrad i forbindelse med oplæring mv., men også i forbindelse med rekrutteringsfasen.

Med den store rekrutteringsbølge Skatteforvaltningen er i gang med, kræver det, at man får ansat medarbejdere med faglighed. Dette er både for at beskytte de nuværende medarbejdere, som i en lang periode har måttet oplære nye medarbejdere. Det er rigtig hårdt, da mange samtidig skal levere egen produktion og vi hører fra flere, at produktionstillene ikke nedsættes tilsvarende den tid, der skal anvendes til oplæring

Det er tungt og dyrt at lære op, hvorfor de nyuddannede professionsbachelorer i skat den 1. februar 2022 og 2023 var ventet med længsel - og langt de fleste er nu ansat i Skatteforvaltningen.

Uddannelse er vigtigt for at vi kan bevare vores markedsværdi. Det er DTS's klare holdning, at vores medlemmer har den brede faglighed, som er påkrævet for hele Skatteforvaltningen.

Efter PULS kommer vi til årets tillægsforhandlinger. Resultatet blev udmøntet før sommerferien og igen i år, var der op til 1% til rådighed for varige tillæg og op til 2% til rådighed for engangstillæg.

### **Senior-ordninger.**

Efter mange og lange snakke mellem ADST og organisationsformændene kom der i efteråret 2022 en ny tekst i vejledningen. Det betyder at ordene "kritiske kompetencer" blev slettet. Tidligere fik de fleste 12 seniorfridage – men nu ser vi ordninger ned til 4 dage. De fleste som får en forlængelse, får dog stadig 12 dage. Vi følger udviklingen – dog er det positivt, at der nu indgås flere ordninger end tidligere.

**I OK 21 blev der aftalt Senior-dage i overenskomsten.** Seniorpakke gældende fra 1. april 2022 med en årlig seniorbonus på 0,8% fra det kalenderår, hvor medarbejdere fylder 62 år. Seniorbonussen kunne udbetales, konverteres til frihed (maksimalt to årlige fridage) og/eller et ekstraordinært pensionsbidrag. Det er CO10 opfattelse, at ordningen skulle gælde fra 1. april 2021, hvor overenskomsten gælder fra, men det var MEDST ikke enige i. I august i år er der indgået et forlig, hvilket betyder at alle der fylder 62 år i første halvår har ret til at afholde 2 seniordage og de der fylder 62 i andet halvår har ret til en dag det første år, og selvfølgelig 2 dage pr. år efterfølgende. Prisen for forliget er, at seniorbonussen ikke længere udbetales en gang om året, men bliver udbetalt hver måned. Når man afholder en seniordag, der er omfattet af denne ordning, bliver man derfor fra 2024 trukket i løn.

Der er fortsat mulighed for at søge og at få op til 12 dages seniorfridage pr. hele år. Kontakt eventuelt din TR for at få hjælp til det.

**Senior-møder** det er vigtigt at forberede sig på den 3. alder – hvorfor der i medlemskredsen er stor efterspørgsel på 58+ møder. Pga. Corona har det ikke været muligt at afholde disse møder fysisk før nu. Fra september bliver der i samarbejde med PFA afholdt 6 fysiske møder samt et på TEAMS for DTS medlemmer.

Status fra den 7. september 2023:

Deltagerkategori	Tilladt	Tilmeldt	Tilgængelig
København den 18. september	110	90	20
Ribe den 25. september	110	35	75
Middelfart den 27. september	132	73	59
Aarhus den 4. oktober	130	124	6
Aalborg den 5. oktober	130	54	76
Køge den 2. november	50	50	Udsolgt
Webinar den 9. november	1000	137	863

### **Dronningens Fortjenstmedalje.**

Vi har som TR modtaget en del henvendelser fra frustrerede medlemmer, da ADST i starten 2023 udmeldte, at man har administreret tildelingen Dronningens Fortjenstmedalje forkert, idet ADST har taget udgangspunkt i et for højt lønniveau.

ADST har tidligere administreret kongehusets regler ud fra, at de indstillede ikke måtte være med akademisk uddannelse, chefer eller ledende personale, og ikke have en løn ud over statens lønramme 36 eller derover, pr. 1. oktober 2022 = løn på 44.717,42 kr.

Dette er ændret også for igangværende ansøgninger, således der ikke kan indstilles til Dronningens Fortjenstmedalje, for nævnte personer, nu med en lønramme-grænse svarende til statens lønramme 33, svarende til 37.451 kr.

### **Maksimale temperaturer på kontorer.**

Som et led i bestræbelserne på at sænke det offentliges forbrug til varme, blev det besluttet at sænke rumtemperaturen til 19 grader og det er koldt, når man har stillesiddende arbejde. Der er indkøbt tæpper, men det har de fleste steder ikke været tilstrækkeligt. Medlemmerne har været nødt til at tage skiundertøj, uldsokker og fingerhandsker på, idet de fleste har meget stillesiddende arbejde og idet 19 grader da føles koldt.

### **OK-24**

DTS har ultimo august sendt generelle- og specielle krav til OK24. Ikke underligt er vores 1. prioritet Generelle lønstigninger. Qua de aftaler, der har været i foråret på de private områder og den store inflation der har været, er der store forventninger hertil. Vi ønsker også, at der afsættes midler til en organisationspulje, således vi kan lave aftaler med Skatteministeriet.

Men meget mere herom i næste års beretning.

## **TAT**

DTS er i færd med at blive fusioneret med tjenestemandorganisationen TAT (foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd).

Sammenlægningen vil hovedsagelig få betydning på sekretariatsplan, men på sigt betyde færre omkostninger, således vi undgår kontingentstigninger. Hvis sammenlægningen godkendes på kongressen til oktober, skal der også afholdes en ekstraordinær kongres den 15. november.

## **Fremtiden**

Ved et kig ind i krystalkuglen, så ser vi ind i en fremtid, hvor der bliver nok at se til. Nogle af de emner, som kunne blive aktuelle eller som vi ønsker er:

- OK24 med gode resultater for vores medlemmer
- Fleksibel pladsanvendelse i Aarhus, hvor der tages individuelle hensyn
- Fusion med TAT
- At flere tager uddannelser – både diplom og master i skat
- Åbning af nye uddannelsessteder PB i skat – fx Aalborg
- At vi hele tiden kan modtage nye medarbejdere, der besidder skattefaglige kompetencer, således vi mindsker ressourcer til oplæring fra bunden.

## **Afslutning**

Der er nok at arbejde med hele tiden.

Pas godt på jer selv og hinanden. Hjælp hinanden, sammen er vi stærke!

Tak til alle tillidsrepræsentanter for en god og engageret indsats.

Charlotte Schou  
Formand

Nini Teisen  
Næstformand