

# Generalforsamling i DTS, Skatteankestyrelsen

3. maj 2024, kl. 12.30

## Dagsorden

### 1. Valg af ordstyrer og referent

Ordstyrer: Pia Børglum

Referent: Bernd Dietrich

Pia oplyste indledningsvis, at generalforsamlingen er indkaldt rettidigt.

### 2. Beretning

Endnu et år er gået siden sidste generalforsamling i Skatteankestyrelsen. Ja, faktisk er der gået lidt mere, for i år har været kongresår i DTS og en de nye ting, der kom ud af det, var at vores valg af tillidsrepræsentant først skal vælges senest ultimo maj, hvor det før var ultimo marts.

Kongressen i DTS blev holdt i oktober, med ekstraordinær kongres i november, og det førte til, at DTS blev større, da vi sagde velkommen til TAT og dermed sikrede os en større medlemsskare. (TAT-Kredsen dækker medlemmer i ministerier (bortset fra Skatteministeriet), styrelser og andre statelige institutioner, herudover også ansatte på erhvervsskoleområdet. TAT-kredsens medlemmer har ansættelsesform som tjenestemand, tjenestemandslignende, chef på erhvervsskole og ansatte på individuel kontrakt).

Medlemstilgang får DTS også nu, hvor der årligt uddannes Professionsbachelorere i Skat, og de søger heldigvis også til os i Skatteankestyrelsen.

Vi har i år fået to nye medlemmer og sagt farvel til syv medlemmer og er nu 31 medlemmer i Skatteankestyrelsen.

Så har perioden også budt på en ny overenskomst

OK24 gav os generelle lønstigning, hvor den største stigning lå her med aprillønnen.

Der er basislønstigninger til nogle løngrupper i DTS fra 2025. Overassistenter, konsulenter, fagkonsulenter (sats I og II) Nyuddannede PB indplaceres nu på basisløntrin 2. Og vi har fået en mindre stigning i indbetalingen til PFA pensionen. Den særlige feriegodtgørelse er hævet til 2,02 % og indeholder nu også betalingen for st. bededag. Og så er der taget hul på en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsliv, hvor vi kan spare opspare afspadsering og 6. ferieuge til senere afvikling, ligesom der er mere fleksibel mulighed for den del af pensionsopsparingen, som ligger over 15 % med mulighed for udbetaling som løn. Der er også sket forbedring af barselsreglerne. Jeg har ikke oplysninger om, hvornår og hvordan implementeringen af de mere fleksible dele sker i Skatteankestyrelsen. De har først virkning for 2025.

I SAMU har vi i årets løb haft orienteringer og drøftelser af flere nye tiltag.

Vi har bl.a. fået et karrieresite, som skal bidrage til at skabe engagement og synliggøre i karrierevej både i Skatteankestyrelsen og koncernen Bliv klog på karriere (sharepoint.com) og som skal bidrage til at vi fastholder medarbejdere i Skatteankestyrelsen lidt længere. Ledelsen bakker om vores karriereønsker også selvom de flytter os et andet sted hen, men vil synliggøre de muligheder, der er i styrelsen. Det har også været et af fokuspunkterne ved tildeling af tillægsmidler i år at fastholde medarbejdere med 2-3 års erfaring.

2023 var også året, hvor vi fik pejlemærker og kvalitetskompasser, som skal sætte fokus på vores adfærd og vores kvalitet. Pejlemærkerne har skullet leve aktivt i kontorerne, hvor der har været forskellige bud på, hvordan vi kan forbedre vores adfærd og spille hinanden bedre.

Tillidsrepræsentanterne har været hørt i forhold til at få pejlemærker ind i de vurderingsgrundlag om adfærd, som vi bruger til PULS.

Mange af de projekter som der har været arbejdet med i forhold til vores strategi begynder at se dagens lys og vi bliver løbende orienteret i SAMU. Der er flere pilotforsøg i gang om bl.a. kvalitetssikring og om kortere og mere forståelige afgørelser.

Udlånet af medarbejdere til Vurderingsstyrelsen har også været vendt med TR'erne, hvor det har været vigtigt for mig at man var opmærksom at Vurderingsstyrelsen har været hårdt spændt for et stykke tid, så ledelsen var opmærksom på arbejdsmiljøet. Udlånet fortsætter til hen på efteråret i år.

Der er sikkert mere, som jeg ikke har fået med her, og jeg tænker, at I også lokalt i kontorerne har initiativer og projekter, som giver forandringer i hverdagen.

Jeg kan indimellem selv blive lidt forpustet og have svært ved at huske, hvad det er jeg nu skal gøre efter noget er lavet om, fx hvor jeg skal smide plastic ud, men det er også med til at skabe en levende, udfordrende og inspirerende arbejdsplads. Og som et af vores pejlemærker siger: Forandring er et vilkår.

Noget der ikke er forandret i det forløbne år er vores arbejdstidsaftaler. Men vores arbejdstid er helt central for vores arbejde og derfor har der også i år været drøftelser i vores samarbejdsorganisation, SAMU, om hvordan ledelsen og medarbejderorganisationerne ser på arbejdstid. SAMU havde nogle gode drøftelser, der gav indblik i de respektive opfattelser af fleksibiliteten i vores arbejdstid, og hvad der bidrager til motivationen hos medarbejdere. Hverken medarbejderrepræsentanterne eller ledelsen ønsker, at der skal være uro i organisationen pga. utryghed i forhold til arbejdstidsreglerne og der var enighed om, at det absolut vigtigste værktøj i forhold til arbejdstid er en god, løbende og ærlig dialog mellem medarbejder og leder. I kan læse om drøftelsen mere udførligt i referatet fra SAMU-mødet den 3. oktober 2023.

Ombygninger har også været en ting det forgangne år. Vi har længe regnet med at der skulle bygges om på Ved Vesterport, men det er nu aflyst og ledelsen er i tænkeboks om hvad der nu skal ske, og den referencegruppe jeg deltog i som TR i forhold til ombygningsprojektet er foreløbig nedlagt. Til gengæld har vi fået en referencegruppe i Odense, hvor man begynder at nærme sig indretningen af lokalerne i det nye byggeri. Betty har fået en plads i den referencegruppe.

Noget af det jeg har haft lidt fokus på i perioden er indførslen af souschefer og tildelingen af seniorfridage.

Skatteankestyrelsen har fået to souschefer, en på 19. kontor og en på 4. kontor. Det har været vigtigt for mig at undersøge, hvordan det har fungeret i andre dele af koncernen, som har haft det et par år, så vi kunne påvirke ledelsen til at tage højde for eventuelle faldgrupper. Det har vi heldigvis været enige med A/C om og i øjeblikket arbejder ledelsen på at få lavet tydelige retningslinjer, så der er gennemsigtighed og misforståelser kan undgås, når der indføres ekstra ledelse. DTS's holdning er at souschefer ikke skal afholde PULS samtaler, men der er vi ikke enige med ledelsen. Vi venter nu på at de tydelige retningslinjer skal give os en fælles forståelse af snitfladerne mellem medarbejder, souschef og kontorchef.

Ordringen om seniorfridage blev ændret for nogle år tilbage fra at kunne tildeles kritiske kompetencer til at kunne tildeles når ansættelsesmyndigheden vurderer, at det er muligt og hensigtsmæssigt. Der kan tildeles op til dage om året. Jeg har været opmærksom på hvordan tildelingen sker, da mine TR kolleger i de øvrige styrelser har være bekymrede for om der var en mere skematisk tildeling, som ikke er udgangspunktet for seniorfridage. De kan tildeles når man bliver 62 år. Det ser ud til at de bliver tildelt med udgangspunkt i individuelle hensyn, da der er variation i tildelingen. Og det er heldigvis en ordning vores medlemmer på 62 år og derover får tildelt. Tildeling af seniorfridage er en måde at fastholde erfarne kompetencer og det er jeg glad for at vores arbejdsgiver benytter sig af.

Årets tillægsforhandlinger

Vi er en værdsat medarbejdergruppe i Skatteankestyrelsen. Selvom vi hver især kan være skuffede og have forventet mere, og måske også har fortjent mere, ved de netop afsluttede lønforhandlinger, så er Pernille og jeg samlet set tilfredse med det resultat vi har fået. Vi har som gruppe samlet fået mere i tillæg end hvad der svarer til vores andel af lønsummen og vi har også mødt lydhørhed fra ledelsens side for de argumenter vi har fremført under forhandlingerne. Og det vidner om at vi DTS'ere blandt meget andet er fleksible, produktive og evner at vidensdele. Som altid er det vigtigt at tage dialogen med jeres kontorchef om hvad I kan gøre for at komme i betragtning til tillæg. Og forberedelsen starter allerede nu til næste års lønforhandlinger. Få snakken. Og få fulgt op på de initiativer der følger ved jeres 1:1 samtaler. Det vil lægge grunden for næste års PULS.

Til sidst vil jeg gerne slå et slag for uddannelse. Som det fremgik af den mail jeg sendte til jer den 24. april 2024 er der nu fyldt penge i kompetencefonden. Jeg hører ikke at vi generelt får nej til uddannelse, som vi ønsker, og husk at uddannelse ikke behøver at være direkte relevant for det aktuelle arbejde man sidder med, men også kan være med til at skabe kompetencer til andre arbejdsområder. Så hvis I kunne tænke jer at få mere uddannelse på cv'et, så tag en snak med jeres kontorchef.

Med de ord vil jeg afslutte beretningen.

### **3. Valg af TR og suppleant**

- a. På valg som TR er Pia Børghlum – genvalgt
- b. På valg som suppleant er Pernille Pedersen – genvalgt

(og tak for det til Jer begge)

### **4. Drøftelse af interessen og muligheden for fysiske medlemsmøder**

Pia har haft en ambition om at nå rundt til alle lokationer, hvilket ikke lykkedes. Er der interesse for at samles alle sammen? Der skal i givet fald bruges noget fritid. Ledelsen vil ikke betale for den tid, der skal bruges til det. Transporten vil nok kunne dækkes af DTS, men tiden kan blive et problem. Der var stemning for, at det fungerer, som det er nu (på Teams). Ingen grund til at bruge ekstra tid og penge på det.

Tidligere mødtes hele SANST og så holdt vi DTS-møde i den sammenhæng. Hvis der kommer Styrelsesdøgn igen, så kan vi mødes på den måde.

**5. Orientering fra forbundet, bl.a. OK24 v/Merete Keller Berdiin**

**6. Eventuelt**

Intet til eventuelt.