

Bestyrelsens beretning for Dansk Told & Skatteforbund Kreds II, Syd vedr. perioden 19. september 2023 til 30. september 2024



Så er vi her igen til det årlige repræsentantskabsmøde. Et år fyldt med forandringer og udfordringer, som vi har været mere eller mindre involveret i, i ”en af Danmarks allerbedste arbejdspladser”.

Vi har lave en lille rundflyvning i det som har fyldt og været i fokus, her i Syd i den forgangne periode, siden sidste repræsentantskabsmøde.

Fleksibel pladsanvendelse vinder frem

Efter COVID-19 er der fortsat mange der stadig arbejder hjemmefra flere dag om ugen. En trend der er kommet for at blive. Der er en del tomme pladser, meget af tiden, rundt omkring på skattecentrene.

Derfor er det også ”rettidigt omhu” at kigge på, om dele af lejemål kan opsiges, der hvor det giver mening. Sidegevinsten kan så være en økonomisk besparelse oveni.

Håbet er, at man vil holde fast i linjen som er anvendt for hjemmearbejde, hvor der findes lokale løsninger mellem medarbejder og personaleleder. Løsninger, hvor der i høj grad, er mulighed for at tage individuelle hensyn og involvere medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanterne.

Vigtigt er det, at løsningerne findes lokalt, så der kan tages højde for forskelligheder i medarbejdersammensætning og opgavetyper. For der kan være stor forskel på indretningen, om det er drifts- eller procesarbejde der udføres.

Lige nu, er der en proces i gang i Ribe, hvor man så småt er begyndt at kigge på optimering af pladserne. Også i Vurderingsstyrelsen i Svendborg har man indført det.

Det nye domicil i Odense – som skal rumme alle statslige arbejdspladser, og som efter planen skal stå indflytningsklar til august 2025, operere man også med

2 fleksibel pladsanvendelse og der regnes med arbejdsstationer til 80% af de ansatte i Skattestyrelsen.

Vi har i DTS meget fokus på samspillet mellem hjemmearbejde, fleksibel pladsanvendelse og kontorindretning. Det er tre vigtige elementer i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. Vi må desværre konstatere, at storrummene stadig ikke fungerer alle steder. Helle ikke selv om flere arbejder hjemme, og der derved er "luft" mellem pladser på kontoret.

I DTS tror vi på ordentlighed. Og vi tror på at man vil håndtere udfordringerne med storrum på en ordentlig måde. Hvis man vil være en attraktiv arbejdsplads – ja, "en af Danmarks allerbedste arbejdspladser" – så er der ikke plads til at tage let på medarbejdernes trivsel.

Og vi må ikke gå på kompromis med de arbejdsmiljømæssige regler for kontorindretning.

Også her, bliver det spændende at følge resultaterne af den forestående APV, MTU og LE, som kommer senere i efteråret 2024.

Lønbudgetter under pres, faldende bevillinger og besparelser på statens administration

Lønbudgetter er udfordret, bl.a. i Skattestyrelsen, hvor der flere steder pt. er decideret ansættelsesstop – i hvert fald året ud – fordi der ikke er samme afgang som de foregående år. Samtidig ansættes der massivt i Vurderingsstyrelsen og Gældsstyrelsen.

Vi skal derfor have øje for, at der ikke trækkes for store veksler på de ansatte, fordi ressourcerne er på vej ned.

Tragikomisk, at vi de seneste 4 år har styrket kontrollen, og at man allerede oplever vigende budgetter, inden effekten af "oprustningen" for alvor har vist resultater.

Så hvad var idéen med flerårsbevillinger, hvis det alligevel ikke skaber ro omkring økonomien.

I forbindelse med offentliggørelsen af Finanslovsforslaget for 2025, lægges der op til at antallet af ansatte i staten skal reduceres med 1000, hvor

3 Skatteforvaltningen skal bidrag med 128 årsværk. Konkret er der tale om 3 forskellige tiltag:

- 1) Ændringer i motorekspeditionerne med 14 årsværk.
- 2) Tilpasning af en særskilt bevilling til konkurskarantæne på to årsværk.
- 3) De resterende 112 årsværk skal findes ved andre tilpasninger og opgavebortfald på tværs af koncernen.

De er bl.a. understøttet af, at der allerede er igangsat et arbejde på tværs af forvaltningen, som skal sikre en mere effektiv opgaveløsning og frigive midler.

Skatteministeriets bidrag til besparelser på 128 ud af koncernens i alt 13.000 årsværk, svarer til 99 mio. kr., eller 0,8 pct. Af den samlede bevilling.

Forbundet følger processen tæt og de berørte bliver håndteret og hjulpet gennem processen.

OK 2024

Forberedelserne til OK-forhandlingerne stod på over en lang periode – helt til bage til efteråret 2023.

De reelle forhandlingerne gik i gang d. 5. februar 2024 i Finansministeriet mellem finansminister Nicolai Wammen og chefforhandler Rita Bundgård.

Forventningerne var skruet højt op, efter resultatet på det private arbejdsmarked i 2023 gav lønstigninger på 10-11% over 2 år.

Med den i baghovedet, var forhåbningen en lignende aftale, der kunne sikre reallønnen og gerne en reallønsfremgang, så vi ikke haltede bagefter det private arbejdsmarked.

Derudover ville DTS også gerne have en ramme til specielle DTS-krav, til at reparere og rette op på de enkelte løngrupper. Det havde der ikke været midler til de foregående 3 overenskomstperioder, så nu var det ved at være tid til at der blev afsat midler til forhandling der.

Finansministeren mente ikke der var råd til at matche lønstigninger fra det private – da den økonomiske udsigt i samfundet øjnede lavkonjunktur, og derfor var maksramme, fra hans side, inden forhandlingerne sat til 8,8%.

Efter intense forhandlinger gennem mange dag, blev der d. 11. februar 2024 indgået forlig – på nøjagtig 8,8%.

4 Nogen vil så nok sige – jamen, hvori lå forhandlingen, når det var Wammens smertegrænse fra starten, der blev forliget?

Udover generelle lønstigninger på 5,89% pr. 1. april 2024, 1,31% d. 1. april 2025 og 0,20% d. 1. november 2025,

- bliver satsen for PFA Pension sat op fra 18 til 18,4% pr. 1. april 2025.
- Særlig feriegodtgørelse forhøjes med 0,07%.
- Der kommer en forbedret ny standardberegning for reguleringsordningen, der er mere gunstig i forhold til sammenligningen med det private arbejdsmarked.
- Fleksibelt arbejdsliv med mulighed for at spare op til 15 dage op til senere afvikling samt forbedrede barselsregler.
- Der var også afsat 0,6%, eller 7,5 mio. kr. til forbedring af lønforhold for DTS, som blev forhandlet ud på forbedring af grundlønninger for bl.a. fuldmægtige og fagkonsulenter, og provinssatser for konsulenter blev skrevet ud.

Om vi nåede i mål med reallønssikringen, er der flere økonomer der har regnet på, uden at der kom entydige konklusioner.

Resultatet blev stemt hjem i CO10, og Valgenhederne lavede flere steder vejledende afstemninger, der langt overvejende var med positive tilkendegivelser.

Om det var med hjertet eller ”tegnebogen” der blev stemt, skal være usagt 😊

Tillæg 2024

PULS og tillægsforhandlingerne blev allerede så småt skudt i gang i december 2023, hvor der var sættemøde i HSU. Herefter blev der de efterfølgende måneder afholdt sættemøder i Styrelser, Fagområder og Afdelinger, så processen blev sat på skinner.

Alle fik tilbud om en lønsamtale i PULS-konceptet. En god anledning til at få en drøftelse af lønudvikling forud for tillægsforhandlingerne.

I forberedelsen hertil, havde DTS udarbejdet tankekort, som de lokale TR havde distribueret ud til medlemmerne, til brug som inspiration ved lønsamtalen.

Her var der også rig lejlighed til at gå i dialog om uddannelse, retning for udvikling og få klarhed over fremtidige opgaver, uddannelsesønsker og karrieredrømme.

5 DTS'ere er i høj kurs, bl.a. på grund af vi har stor erfaring, bred faglighed og lang anciennitet. Vi løber ikke af pladsen i tide og utide 😊.

Tillægsforhandlingerne forløb godt og der blev indgået aftaler hele vejen rundt. Enkelte forhandlinger har krævet lidt ekstra fra "vores" side, og vi nåede ikke helt i mål i forhold til egne forventninger, bl.a. i Vurderingsstyrelsen og Gældsstyrelsen var der nogle "knaster" undervejs, men de blev løst uden involvering af Forbundet.

Rammen på 1% til varige tillæg og 2% til engangstillæg blev så vidt muligt udmøntet, og der blev gennemført en del oprykninger og udnævnelser. Så der var en del at gøre med – også sammenlignet med andre ministerier, hvor der er lang færre kroner til rådighed i processen.

Mange medlemmer fulgte opfordringen og indsendte indstillingsskemaer, som er et vigtigt værktøj for forhandlerne i forberedelserne til forhandlingerne, og forhandlerne gør et stort stykke arbejde for, at så mange som mulig få en lønudvikling.

24/12 tilbage som arbejdsgiverbetalt fridag

Skal man så sige Jubii – eller hvordan er stemningen?

Tja, tror der her er delte meninger om prisen, for at få en fridag, i realiteten er for høj.

I hvert fald er følelsen mange steder, at fleksibiliteten har lidt et knæk ved at der er sket en reduktion i antallet af o-dage fra 11 til 5 stk. pr. år, for dem der også har ATN-ordning.

Vi er fra HSU blevet lovet, at selv om der er udmeldt en ny ramme, skal der ikke ændres på den generelle fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, men at der findes løsninger. Så opfordringen herfra er den, at i skal gå i dialog med funktionslederne og find løsninger.

Giv gerne lyd, hvis i oplever noget andet?

Vi hører at det giver problemer her og der, og at man ikke kan holde o-dage udover de 5. Nogle steder logger man på et kvarter til ½ time for at tjekke og besvare et par mails, og så holder fri resten af dagen. Andre steder kan en arbejdsdag på 2-3 timer ikke engang give frihed resten af dagen.

9 Så det er problematisk og det giver udfordringer flere steder, at opretholde fleksibiliteten. Andre steder fortsætter det som om intet var hændt og fleksibiliteten er intakt.

For, som ”en af Danmarks allerbedste arbejdspladser” er man nødt til at have fleksibilitet. Det giver glade og tilfredse medarbejdere og det smitter af på produktionen. Så det burde være en ”win-win-situation”.

Selvfølgelig skal der være rimelighed i det, og man skal jo ikke omlægge arbejdstiden og spare et stort antal o-dage op. Og vi skal passe på at vi ikke bliver overbebyrdet med arbejde. For vi skal i gennemsnit kun arbejde 37/38 timer pr. uge.

Ledelsen kunne jo bare tage fat de få steder hvor det reelt er et problem, i stedet for at kollektivt afstraffe alle i de løngrupper der betaler prisen for genindførelse af 24/12, som en arbejdsgiverbetalt fridag. For det rammer ikke bredt.

St. Bededag


St. Bededag er historie, efter at regeringen afskaffede helligdagen, som stammer helt tilbage fra 1686. Begrundelsen var, at den skulle være med til at finansiere styrkelsen af forsvaret.

Det er svært at gennemskue det regnestykke, i og med at vi har fået kompensation med 0,45% lagt oveni årslønnen, svarende til honorering for en ekstra dags arbejde pr. år.

Det blev meldt ud i en bekendtgørelse, at beløbet bliver udbetalt 2 gange årligt – sammen med lønnen for maj og august, men efterfølgende kom det med i OK’24 forliget og lagt ovenpå den særlige feriegodtgørelse, som blev sat op fra 1,5% til 2,02%.

Seniorordninger

Seniorordning er fortsat et gennemgående tema og giver jævnligt anledning til drøftet med ledelsen, da der opleves stramninger her og der, i forhold til at få tildelt op til 12 dage årligt, og det fornemmes der sker en kalibrering på tværs.



Vi er enige om, at der altid skal foretages en konkret og individuel vurdering fra gang til gang i forbindelse med indgåelse en aftale om seniorordning. Derfor er vi også OBS på, hvis der er tendens til, at ”trappe-modellen” er med i vurderingen.

Der indgås en del ordninger i spændet fra 2-4 dage pr. år i den lave ende og 12 dage. Ordningen med ned i tid og ned i løn, med fuld pensionsindbetaling bliver også anvendt. Så hele spektret bruges. Så overordnet set, ser det ud til at virke og mange får glæde af ordningerne.

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 tillidsrepræsentanterne i processen, hvis i har brug for sparring.

Toldstyrelsen

Told har været i en rivende udvikling og har gennemgået en omfattende organisationsændring pr. 1. januar 2024. Alle underdirektører er udskiftet og erstattet af eksterne ansøgere, og dermed ingen fra egne rækker. Told er gået fra godt 1000 ansatte til nu ca. 890 ansatte, så der er frigivet lønsum for godt 100 medarbejdere.

Flere har trukket pensionskortet og andre prøver kræfter i andre styrelser, eller helt udenfor systemet. Det er gået hårdt udover faglighed og de dybe kompetencer. Hvad årsager er til denne ”flugt” er svær at gisne om, men det kan være fordi der strammes op på seniordagene som fastholdelsesværktøj eller de organisatoriske ændringer.

Flytning af ”Service-disk”, som sidste år, blev proklameret fra Odense til Aarhus, er nu endt med at blive Middelfart, og er sket pr. 15. september 2024, fordi Vurderingsstyrelsen skulle bruge lokalerne i Finlandsgade i Odense. Den flytning gavner heller ikke, og der har også her været nedgang i medarbejderstaben. Det har været et stort chok for dem, da de tidligere er blevet lovet at kunne blive sidde i Odense.

Der er meget oplæring af nye kollegaer og mangel på bemanning giver øget travlhed og øget risiko for stress.

Der er god involvering af TR i samarbejdsfora og man føler sig hørt og taget med på råd, bl.a. med input til forretnings- og kompetencestrategien.

∞ Direktionen skal roses for, at de stiller op ”derude”, hvor de, fra første hånd, hører lidt sandheder om ”rigets tilstand”. Vi håber det bliver brugt i det videre arbejde med at få ”rejt” Toldstyrelsen. Det bliver fulgt tæt i trivselsmålinger, sygefraværstatistikker og APV, MTU og LE.

Gældsstyrelsen

Gældsstyrelsen har fået ny direktør – igen, frists man til at sige, da Anne-Sofie Jensen kun fik 1½ år på posten, inden hun pr. 1. maj 2024 overtog roret i Vurderingsstyrelsen.

Ny direktør i Gældsstyrelsen pr. 1. juni 2024 blev David Fjord Nielsen, som kom fra Borger- og Virksomhedskontakt i Skattestyrelsen.

Den nye struktur fra efteråret 2023, er stadig ved at ryste sammen i de nye fagområder, og der tales i SU om, hvordan samarbejdet skal praktiseres mellem Ledelsen og TR, og man er fortrøstningsfuld i forhold til samarbejdet fremadrettet.

Trivslen er overvejende god i Gældsstyrelsen. Det er kun de overordnede resultater fra trivselsmålingerne som der er adgang til for TR, og ikke kommentarerne, som ellers er et vigtigt værktøj i forhold til at ”spotte” der hvor der kan være udfordringer.

Der er meget overarbejde vedr. sager om forældelsesafbrydelse, som overvejende søges løst ad frivillighedens vej og med honorering efter gældende regler.

Det lyder lidt absurd, at der i Gældsstyrelsen ansættes eksterne vikarer, samtidig med at der i maj 2024, er udlånt medarbejdere til Vurderingsstyrelsen 😊 .

Vurderingsstyrelsen

I en lang periode har arbejdet været påvirket af politiske beslutninger vedr. beregning og udsendelse af vurderinger på ejendomme, som har været et resultat af nye komplekse ejendomsvurderingssystemer.

Det har i sagens natur påvirket medarbejdernes hverdag og dermed også arbejdet som TR, da perioden har været præget af ekstraordinære mange

6 opgaver med en del over- og merarbejde, samtidig med mange opgaveskift og diverse omstruktureringer.

Samtidig er styrelsen på få år vokset markant fra ca. 600 medarbejdere til aktuelt at være ca. 1100 medarbejdere.

At onboarder så massivt, har trukket store vekslere på de erfarne medarbejdere, der har sørget for at nye kollegaer er faldet godt til, både fagligt og socialt. En kæmpe opgave som på ingen måde må undervurderes.

Der har i den grad været brug for TR'erne i denne periode, til i diverse fora – SU og andre koordinerende roller, at påvirke forskellige beslutninger, i forhold til at der bliver taget de nødvendige hensyn til medarbejderne i en omskiftelig hverdag. Medarbejderne er trods alt den vigtigste ressource.

Samarbejdet med ledelsen har været igennem en positiv proces, hvor der har været kigget på det at samarbejde om et fælles mål, og komme i mål med opgaverne samtidig med at der skabes trivsel for medarbejderne, så kompetencer kan fastholdes.

Som tidligere nævnt overtog Anne-Sofie Jensen roret i Vurderingsstyrelsen pr. 1. maj 2024, efter at Poul Taankvist "måtte" videre til en ny stilling i Forsvarsministeriet.

Håbet er at det gode samarbejde med den nye ledelse kan fortsætte, også set i lyset af, at Vurderingsstyrelsen stadig har et godt stykke vej, inden man er i mål med at effektuerer de politiske beslutninger.

Spillemyndigheden

Der er en del politisk fokus på spilområdet, og der indgås bl.a. nye aftaler med at gøre banko og lotterier mere enkelt.

Tror mange lokale bankospil blandt personalet i SKM priser det velkommen 😊 .

Spillemyndigheden er en styrelse i vækst og der er pt. ca. 130 medarbejdere.

I 2024 har der været særlig fokus på kompetenceudvikling og karriereveje, hvilket går godt i spænd med, at man i DTS er optaget af netop kompetenceudvikling.

Der er fokus på at kompetencer og karriere kan udvikle sig i mange forskellige retninger, alt efter hvor man er i livet – både privat og arbejdsmæssigt.

Der er udviklet et kompetencesite, med et overblik over kompetenceudviklingen internt i Spillemyndigheden samt udvalgte koncernfælles tiltag og materiale. Det er også tanken at arbejdet med karriereveje skal resultere i et internt karrieresite.

Skattestyrelsen

Ved udgangen af 2023 nåede man i Skattestyrelsen en milepæl i forhold til styrkelse af skattekontrollen ved at fjerde og sidste etape blev fuldendt, så 1000 nye årsværk er onboardet, med 8 nye adresser på landkortet, heraf Esbjerg, Ringe og Svendborg i ”vores Kreds (Syd).

Om det var det der satte en ”lavineeffekt” i gang er svært at sige. Men i hvert fald er der i perioden fra årsskiftet 2023/2024 skiftet 5 af 6 fagdirektører.

- Karin Bergen (Person) gik på pension,
- Thomas Hjortenberg (Erhverv) flyttede til Departementet,
- Kenneth Joensen (Selskaber) blev direktør for Fiskeristyrelsen,
- David Fjor Nielsen (Borger og Virksomhedskontakt) blev ny direktør i Gældsstyrelsen,
- Jens Theilberg (Jura) fik job som vicedirektør i Folketinget
- Steen Bechmann Jacobsen (Særlig Kontrol) gik tilbage til Anklagemyndigheden.

Merete Agergaard har udtalt, at hun er glad og stolt af, at vi i Skattestyrelsen har så gode og attraktive ledere, som kan bruges andre steder.

Ja, senest har hun jo også selv ”forladt skuden” og posten som Skattedirektør, til fordel for stillingen som Departementschef i Skatteministeriet. Det kommer nok ikke som nogen overraskelse, da hun i flere artikler i dagspressen er blevet nævnt som naturlig aftager efter Jens Brøchner.

Indtil videre er fagdirektør for Økonomi, konstitueret som direktør i Skattestyrelsen.

11 Nu må vi se hvad det så kommer til at betyde for en Skattestyrelse med næsten ny besætning.

For med de mange udskiftninger kan man godt frygte vil medføre store forandringer, men Skattestyrelsen holder – indtil videre – fast i de eksisterende værdier, hvor de er plads til at finde individuelle løsninger og tage hensyn til den enkelte.

Vi håber at man vil fortsætte linjen med at finde løsninger ad frivillighedens vej. Det har været en succes hidtil og udlånene til Vurderingsstyrelsen har vist det er den rigtige måde at gøre det på, så unødige spild af kompetencer kan minimeres.

Det nye ”sort” er automatiseringsløsninger, som der bruges en del energi og ressourcer på at udvikle ude omkring i fagområderne, hvor man satser på at automatiseringer i fremtiden, kan fjerne mange af de manuelle processer der er rundt om i driften.

Indtil nu har der været store udfordringer med at Microsoft kigger med i, hvad der lagres af data i ”skyen”. Det har givet en del Cloud-problematikker og compliance-udfordringer, at nå dertil hvor der kan komme effektiviseringer, og derved frigive ressourcer til mere faglighed og fordybelse i kerneområderne, i en tid med faldende bevillinger, hvor kun forretningskritiske stillinger genbesættes.

Men det lyder til at der snart er lys for enden af tunnelen. Håbet er at der snart kan sættes strøm til systemer fra bl.a. Power Automate, som ligger klar i ”skuffen” til at blive sat i drift, og at de får den ønskede effekt i driften.

Men nu må vi se hvor meget det kommer til at batte.

Arbejdspres

Selv om i sidder med opgaver i brænder for, er der ofte et stort arbejdspres rundt om i styrelserne. 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, som er en stor og tidskrævende opgave – men en vigtig opgave.

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

Den kombination kan give et øget pres.

Men HUSK! Det er ikke jeres 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.

For med nedgang i lønbudgetterne flere steder, vil der være færre hænder til at løse opgaverne. Det er jo helt naturligt at der så ikke kan løses det samme antal sager. Det har vi meget fokus på, og er i løbende dialog med ledelsen om.

Arbejdspreset bliver heller ikke mindre af, at systemerne – som vi er fuldstændig afhængige af – gang på gang går ned, eller er ustabile.

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.

Men moderniseringsplanerne er en langstrakt proces, der går 10-15 år ud i fremtiden. Så løsningerne er ikke lige rundt om hjørnet. Så vær tålmodige.

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 er stigende de kommende år.

Fra DTS opfordrer vi til, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed der er vigtig i udførelsen af kerneopgaverne.

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

Flere steder har ledelsen et godt øje til uddannelsen, da den er målrettet til mange af de opgaver der løses i skatteforvaltningen.

Praktikanter og studentermedhjælpere fra uddannelsen gør det godt rundt om i styrelserne. Det er en ideel vej og et udstillingsvindue for os, til at få skabt interessen hos de unge, til at prøve kræfter med de mangeartede opgaver der er i skatteforvaltningen – også i fremtiden.

DTS har gennem flere år arbejdet intens på at synliggøre uddannelsen – både i dagblade og på de sociale medier, for der igennem at sikre størst muligt optag.

Uddannelserne er udbudt i VIA-hybrid med et optag på 46 studerende, VIA Randers med 17 studerende og Københavns Professionshøjskole med 53 studerende.

Esbjerg blev ikke den succes som man havde regnet med, efter at Haderslev sidste år blev lukket ned. Så det blev kun til et forsøg i Esbjerg i 2023.

Efterfølgende forsøgte man at få et hold i gang i Odense, men uden den store succes.

Og for i år er der heller ingen studerende på VIA i Herning.

Pt. er der 116 optag til uddannelsesstart i september 2024, mod 130 sidste år. Så det er ikke den udvikling vi havde regnet med.

Det er virkelig svært at holde gang i uddannelsen, selv om der – som sagt – fra Forbundet er lagt meget energi i den del.

En vigtig faktor, der mangler, kan til dels være, at der ikke er ”investorer” der står i kø for at poste finansiering i uddannelsen. En skam, for der er virkelig brug for kompetencerne i fremtidens Skatteforvaltning.

Hvis det skal lykkes, er det vigtigt at Skatteforvaltningen også støtter op og viser synlighed og interesse for at tiltrække studerende og dimittender fra uddannelsen.

Det er man fra DTS-side i dialog med ledelsen om, at leve op til deres forpligtelser i forhold til, at sikre fagligheden – også for fremtiden.

Diplom i skat og personalelinjeskift

Der er også stor fokus på den interne uddannelse Diplom i skat, som er en vigtig fag faglig uddannelse og som giver en bred skattefaglig viden. En viden som er alt afgørende for en velfungerende skatteforvaltning, hvor myndighedsrollen kan efterleves, så retssikkerheden kan opretholdes.

Uddannelsen bruges både til at læse ”et fuldt diplom”, men også hvor enkelte relevante fag studeres, for at tilegne sig eller ajourføre viden på specifikke områder.

DTS har også her, gjort et stort stykke arbejde med at brede budskabet ud og gjort uddannelse synlig. Bl.a. op til PULS-samtalerne.

Der er pt. udfordringer med lønindplaceringen, fordi Administrations- og Servicestyrelsen pr. 1. juni 2024 har ændret praksis for personalelinjeskift i forhold til aflønning ved overgang fra HK til DTS-overenskomst. Der skal nu ske en lønforhandling i den forbindelse, hvilket i sig selv er fornuftig nok. Men ADST vil ved indplaceringen ikke længere tage udgangspunkt i det administrationsgrundlag der har været anvendt de seneste 20 år. Og som har fungeret upåklageligt.

ADST vil i stedet tage udgangspunkt i den aflønning, der var inden personalelinjeskiftet, og deri indregner rådighedsforpligtelsen.

Det betyder, at lønfremgangen er minimal ved at tage uddannelsen, og oveni endda en rådighedsforpligtelse. Samtidig begrænset adgangen til fleksmulighederne, som var gældende inden personalelinjeskiftet. Så alt i alt en forringelse af løn og arbejdsvilkår, og reelt en lønnedgang.

Udgangspunktet for DTS er klart, at der skal ske en lønmæssig fremgang efter bestået diplom i skat, efter de samme retningslinjer, som var gældende ved personalelinjeskift før 1. juni 2024, inden ADST ændrede administrationen på området. For det skal kunne betale sig at tage en uddannelse.

Vi er uforstående overfor, hvis erhvervelsen af skattefaglige kompetencer gennem bestået diplom i skat ikke skulle give anledning til en lønfremgang i forbindelse med personalelinjeskift – også fordi man som fuldmægtig på forbundets overenskomst påtager sig en rådighedsforpligtelse.

15 Der har været flere forhandlingsmøder mellem DTS og ADST, for at finde en løsning. Vi må se hvordan de videre forhandlinger forløber. Vores centralorganisation CO10 er med ind over.

Samarbejdssystemet

Ikke alle steder fungerer det lige godt, men der arbejdes hårdt, de steder, for at få et velfungerende samarbejdssystem.

Specielt i Gældsstyrelsen har det i en periode været svært at finde et passende informationsniveau, som lever op til samarbejdsaftalen, men det har nu fundet et fornuftigt leje, og det ser lysere ud for fremtiden.

Der samarbejdes i forskellige fora rundt omkring i styrelserne, både af formel og uformel karakter. Vigtigst er at der er en god dialog med ledelsen og at vi bliver holdt orienteret og involveret omkring hvad der foregår og besluttes.

På dialogmøderne er der mere dynamik, fordi alle der er på "hjemmebane" og er tættere på de evt. udfordringer der opstår i hverdagen. Der er plads til at være uenig og have forskellig indgangsvinkel til problemstillinger. Dialogen er overvejende god, og samarbejdet fungerer godt.

DTS i Syddanmark

I Kredsen holder vi månedlige møder, hvor vi mødes på tværs af styrelser, fagområder og afdelinger til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen.

Vi har en god og åben dialog i kredsen, hvor alt kan drøftes, og det er her hvor jeg som kredsformanden bliver klædt på til at varetage medlemmernes interesser i Hovedbestyrelsen.

Netværket er vigtigt, også set i lyset af, at man i flere valgenheder er alene om at være tillidsrepræsentant.

Medlemstallet veksler op og ned i takt med at der er etableret nye adresser. Senest er Borgervejledningen flyttet fra Odense til Svendborg.

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

Brug os, hvis I oplever noget i hverdagen som I synes vi skal involveres i. Kom med jeres input, som vi kan bruge i dialogen med ledelsen. Det er guld værd.

Vi er jeres repræsentant i de fora som vi sidder i, på flere niveauer i forvaltningen.

Fremtiden, og hvad der bl.a. kommer fokus på

- Hvem bliver ny direktør for Skattestyrelsen? Pt. er Økonomidirektør Thomas Lund fungerende skattedirektør.
- Fleksibel pladsanvendelse er kommet for at blive, og vil formentlig blive indført flere steder. Vi følger med og sørger for at der sker involvering af TR og AMR i processen.
- APV, MTU og LE 2024 er nu afsluttet. Sidste mulighed for at besvare spørgeskemaet var i fredags d. 27/9. 95% har svaret på APV/MTU og 94% på LE.

I DTS Arbejdsmiljøudvalg vil vi gå dybden med resultaterne af undersøgelsen, og behandle specifikke områder.

Håber alle har bidraget med ærlige besvarelser og bemærkninger, så vi kan skabe en bedre arbejdsplads. Ja, ”En af Danmarks allerbedste arbejdspladser”



- Flere elementer i OK 2024-aftalen bliver rullet ud pr. 1. april 2025, hvor:
 - PFA Pension forhøjes fra 18 til 18,4%
 - Frivilligordning, hvor pensionsindbetaling fra 15% til 18,4% kan konverteres til løn m.v.
 - Seniorbonus – også uden sluttidspunkt. Bliver det en mulighed i Skatteforvaltningen?
 - Opsparing af SFD og Merarbejde til senere brug – hvordan kommer det til at foregå i praksis?

Det bliver også interessant at følge den nye beregningsmodel for reguleringsordningen, og om det er noget der vi kommer til at mærke effekten af – forhåbentlig i positiv forstand.

- Personalelinjeskift for Diplom i skat. Hvordan ender de igangværende forhandlinger med ADST?
- Tillægsprocessen 2025 forventes at blive sat i gang i december 2024. Person er allerede indbudt til sættemøde d. 10. december 2024 (en uges tid tidligere end sidste år).

- Får vi de sidste 2 fridage tilbage – 31/12 og Grundlovsdag? Hvad bliver prisen denne gang?
Da vi i sin tid mistede de 3 dage, fik vi ikke noget til gengæld, bortset for 3 yderligere arbejdsdage, og derved en reel lønnedgang.
Derfor kunne det være passende at vi fik de 2 dage tilbage u.b. Men det er nok ønsketænkning.
- DTS Repræsentantskabsmøde d. 22.-23. oktober 2024, hvor vi bl.a. skal behandle den forhøjede medlemsbetaling for at opretholde den kollektive gruppelivsordning, som der var flertal for på kongressen i 2023.
- Løbende fokus på arbejdssituationen, FL2025, arbejdsopgaver ctr. ressourcer.

Tak fordi i lyttede 😊