

Valgmøde den 20. marts 2025 Skattecenter Ringe

Dagsorden:

1. *Status på året der er gået.*
2. *Valg af tillidsrepræsentant.*
3. *Forslag til ændring af valgenhedens forretningsorden ("Medlemsmødet afholdes inden udgangen af maj måned hvert år")*
4. *Eventuelt*

1. Status på året der er gået.

Indledning:

Endnu et år er gået. Skattecenter Ringe har nu eksisteret i over 2 år, hvor jeg har haft fornøjelsen af at være tillidsrepræsentant næsten lige så længe. Jeg har i det forløbne år fået fyldt endnu mere TR-viden i min rygsæk, bl.a. har jeg lige været på 2 dages TR-uddannelse med en opdatering af emner som personalepolitik, SU-strukturen, arbejdstidsregler, løn og arbejdsmiljø – både det fysiske og det psykiske. Der var mange gode input, spørgsmål og diskussioner, og generelt er det altid rart at høre fra de andre tillidsrepræsentanter, hvad der sker rundt om i landet.

I november var jeg på forhandlerkursus, som jeg fik stort udbytte af. Jeg deltager ikke i lønforhandlingerne, men forhandlinger er jo mange andre ting. Vi forhandler alle hver eneste dag – hver gang vi løser en uenighed eller på trods af forskelligheder finder en måde at komme videre på sammen med andre. Den sætning, jeg husker allerbedst fra kurset var: "Hvad kan få dig til at sige ja". Gode relationer, der bygges op i hverdagen, betyder meget i en forhandlingssituation, så derfor gør jeg, hvad jeg kan for at være tilgængelig for både jer medlemmer og lederne her i huset. Jeg har fx inviteret lederne i SC Ringe til kaffemøde, hvis de har behov for en snak, da uformelle snakke med ledelsen giver et godt fundament til fremtidige forhandlinger. Som jeg også sagde sidste år, er I også altid velkomne til en snak, hvis I har behov for at vende et emne, en udfordring i hverdagen eller noget helt tredje. "Min dør står altid åben", hvis man kan sige det, når man sidder i storrum. Sig endelig til, hvis I synes, at der er noget, jeg kan gøre anderledes eller bedre – så skal jeg gerne se, om det er noget, som jeg har mulighed for at ændre.

Hvad er der sket i løbet af det seneste år?

Valgenhed Ringe:

Vi startede 20 DTS-medlemmer her i Ringe, i dag er vi 38. Og vi bliver stadig flere, da jeg ved, at flere er i gang med diplomuddannelsen i skat. Med fare for at lyde en smule egoistisk er det jo helt fantastisk at have sådan en flok gode DTS-kolleger her i huset – det er ikke lige i Ringe, at man føler, at DTS er en uddøende race.

Vi har fået den nye SMS-enhed, hvilket også har givet et antal DTS'ere – både nye og ”gamle”. DTS er derfor repræsenteret i alle enheder i huset, og jeg synes, at det er bemærkelsesværdigt, at vi har en andel på ca. 32% af medarbejderstaben her. Selve huset her er fyldt op nu, da vi har udlånt lokaler til vikarer fra Vurderingsstyrelsen, og det skaber jo noget mere liv i huset, at gangene ikke står tomme mere.

DTS i Syddanmark:

I kredsbestyrelsen 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 vi klæder vores formand Kim Jensen fra Ribe på, så han kan varetage medlemmernes interesser i hovedbestyrelsen. Netværket er vigtigt – ikke mindst for mig, da jeg jo er alene om at være tillidsrepræsentant her i Ringe. Udover de månedlige kredsmøder blev der i foråret afholdt TR-konference i København og i efteråret repræsentantskabsmøde i Vejle, hvor TR'erne fra hele landet deltog. Også her blev der udvekslet erfaringer og videndelt, så vi ved, hvad der rører sig rundt omkring i landet.

Emner fra året der er gået:

Hvis vi kigger lidt længere ud og rundt omkring, hvad har så været oppe og vende det sidste års tid. Der er jo nok at snakke om, så jeg har udvalgt nogle emner, som jeg vil komme ind på her i min beretning.

Jeg må indrømme, at jeg har opgivet at lave en opsummering af, hvilke underdirektører og fagdirektører der er stoppet og startet i Skattestyrelsen siden sidst. Det er temmelig en del! I stedet vil jeg blot nævne, at vi fik ny skatteminister Rasmus Stoklund i august og ny direktør for Skattestyrelsen, da Merethe Agergaard blev departementschef. Thomas Hjortenberg tiltrådte den 1. december 2024. Vi har endnu til gode i SC Ringe at få besøg af de to herrer – de har åbenbart svært ved at træde på bremsen, når de kører forbi os på vej mod Svendborg.

Professionsbacheloruddannelsen og diplomuddannelsen i skat:

I DTS-regi har vi stor fokus på både professionsbachelor-uddannelsen og diplomuddannelsen i skat. Vi mener, at det er vigtigt, at ledelsen har fokus på den dybe faglighed, der er vigtig i udførelsen af kerneopgaverne. Derfor har DTS også i flere år arbejdet intenst på at synliggøre professionsbachelor-uddannelsen. Der er desværre ikke den udvikling, som vi havde håbet på, da der ikke er så mange studerende, som vi kunne have ønsket. Fx har man ikke kunne oprette hold i Esbjerg, Haderslev, Odense eller Herning. Det er ærgerligt, for der er virkelig brug for kompetencerne i fremtidens skatteforvaltning.

I forhold til diplomuddannelsen i skat har DTS også her gjort et stort stykke arbejde med at brede budskabet ud og gjort uddannelsen synlig. Både i forhold til at læse en fuld diplom men også i forhold til at læse enkeltfag, så man enten kan tilegne sig eller ajourføre viden på specifikke områder. Som I nok har hørt, havde vi sidste sommer en del udfordringer med ADST i forhold til lønindplaceringen, når man var færdig med sin diplomuddannelse og skulle overgå fra HK til DTS. ADST ændrede den 1. juni praksis og ville ikke længere tage udgangspunkt i det administrationsgrundlag, der har været anvendt de seneste 20 år, og som har fungeret upåklageligt. I stedet ville de tage udgangspunkt i den aflønning, der var inden personalelinjeskiftet og deri indregne rådighedsforpligtelsen. Dette ville betyde en minimal lønfremgang ved at tage uddannelsen og oveni endda en rådighedsforpligtelse. Samtidig ville de fleksmuligheder, som var gældende inden personalelinjeskiftet, blive begrænset. Så alt i alt en forringelse af løn og arbejdsvilkår og reelt en lønnedgang. DTS' holdning er helt klart, at når man har bestået diplom i skat, skal der også ske en lønmæssig fremgang – det skal kunne betale sig at tage en uddannelse. Desuden påtager man sig som fuldmægtig på forbundets overenskomst en rådighedsforpligtelse. DTS stod derfor helt uforstående overfor ADST's ændring af dette. Der blev afholdt flere forhandlingsmøder mellem DTS og ADST efterfølgende, som mandede ud i at indplacering af dimittender med diplom i skat fortsat foregår efter de hidtidige retningslinjer.

Kutymefridagene:

Vi fik juleaftensdag tilbage som betalt fridag. De medarbejdere, der ikke er omfattet af flex-aftalen, kom til at betale prisen (fagkonsulenter og special- og chefkonsulenter), da brugen af ATN- og 0-dage højst må udgøre 11 dage på et kalenderår. Mange sidder med følelsen af, at fleksibiliteten har lidt et knæk. På et HSU-møde i Skatteforvaltningen var direktørerne enige i, at der stadig skulle være fleksibilitet, og at man skal kunne fravige de 11 dage, hvis det giver mening. Nogle funktionsledere og underdirektører holder stramt på de 11 dage – andre er fleksible.

Hovedbestyrelsen har som fast punkt en udveksling af erfaringer omkring administration af 0-dage og ATN-dage i Skatteministeriets styrelser. Der er både positive og negative tilbagemeldinger omkring mulighederne for en fleksibel tilgang til antallet af 0-dage efter dialog med nærmeste leder. Da de negative tilbagemeldinger desværre fortsat er de fremherskende, vil Hovedbestyrelsen derfor fortsat have fokus på området. Nogle steder logger man på et kvarter til en halv time for at tjekke og besvare mails, og så holder man fri resten af dagen. Andre steder kan en arbejdsdag på 2-3 timer ikke engang give frihed resten af dagen. Flere steder giver det udfordringer at opretholde fleksibiliteten, andre steder fortsætter man som om intet er hændt, og fleksibiliteten er intakt. Som én af Danmarks bedste arbejdspladser er man nødt til at have fleksibilitet, for det giver glade og tilfredse medarbejdere, og det smitter af på produktionen. Vores næstformand Allan Christensen har for nyligt været til kaffemøde med Skattestyrelsens nye direktør Thomas Hjortenbergs, som var enig i, at det er vigtigt med fleksibilitet, og at ledelsen skal blive bedre til at kommunikere i forhold til 0-dagene. Kontakt mig hvis I får problemer, da forbundet gerne vil have besked ved udfordringer.

Som I har kunnet læse i DTS-Nyt af 12. marts, mangler der stadig en udmelding fra ledelsen i forhold til at få de to sidste fridage – Grundlovsdag og nytårsaftensdag - tilbage. Som I også allerede ved, er en del af betalingen, at man udskyder udbetalingen af varige tillæg i forbindelse med tillæg 2025 fra 1. januar til den 1. juli. Det er en besparelse på 27 mio. kr.

Arbejdstid:

I forhold til arbejdstid er det vigtigt, at vi ikke arbejder mere, end vi skal – ellers bliver det let til stress. I en tid med mange nye kolleger, vikarer, praktikanter osv. kan det ikke undgås, at man vil føle et arbejdspress med stigende sagsmængder og sidemandsoplæring, som er en stor og tidskrævende men vigtig opgave. Det kan være mentalt hårdt hele tiden at skulle lære nye op, mens ens egne opgaver og sager bare får lov at ligge. Men husk at det er lederne, der har ansvar for at prioritere arbejdsindsatsen, og det er dem, der skal trække af på, hvad der skal laves, og hvad der skal nedprioriteres, når ressourcerne ikke rækker. For med nedgang i lønbudgetterne flere steder vil der være færre hænder til at løse opgaverne. Det er helt naturligt, at der så ikke kan løses det samme antal sager. Det har DTS meget fokus på og er i løbende dialog med ledelsen om.

APV/MTU/LE 2024:

I efteråret blev der gennemført APV, MTU og LE. Der er stadig plads til forbedring i forhold til arbejdsrelateret sygefravær og indeklime. Sammenlignet med 2022 er der i den senest gennemførte APV/MTU sket en fordobling af angivelsen af arbejdsrelateret sygefravær og en mindre stigning i antallet af medarbejdere, som oplyser om arbejdsrelateret stress. Derudover er der i den seneste APV/MTU sket en stigning i angivelsen af krænkende adfærd. Ud over at det er en del af en større tendens på tværs af koncernen og i samfundet generelt, så er der også kommet et cirkulære, der beskriver, hvad der betragtes som krænkende adfærd. Alle medarbejdere i skatteforvaltningen skal bidrage til at forebygge og forhindre uacceptabel adfærd. Det er vigtigt, at vi løbende taler åbent og ærligt sammen om hvilken omgangstone og adfærd, vi ønsker internt. På Arbejdsmiljø- og Sikkerhedsportalens sharepoint kan I finde vejledninger til brug for indberetning af krænkelse.

I forbindelse med gennemgangen af besvarelserne fra MTU har DTS også måtte kæmpe med ADST. For det første var det et større arbejde at få overblik over det fremsendte materiale, og for det andet ville ADST til at starte med ikke sende os kommentarerne. Det mente de ikke var deres opgave. Men det lykkedes dog til sidst. Der ER udfordringer visse steder og på nogle områder, som vi håber, at der bliver fulgt op på. Bl.a. den manglende fleksibilitet i forbindelse med de 11 dage fylder rigtig meget – så igen er det ret vigtigt, at I melder tilbage, hvis I oplever en begrænsning i jeres fleksibilitet, så jeg kan sende det videre til forbundet.

PULS og tillæg:

Jeg tænker, at PULS er overstået for alle jer, der sidder her. PULS handler som bekendt både om performance, udvikling og løn. Det største personalegode, vi har som medarbejdere i staten, er uddannelse eller kompetenceudvikling. Det er jeres eneste mulighed for at holde markedsværdien. Jeg håber derfor, at I har været opmærksomme på at gøre noget for jer selv og brugt jeres PULS til at få klarhed over jeres fremtidsmuligheder og eventuel uddannelse eller kurser.

Tillægsprocessen er nu i fuld gang. I forhold til indsendelse af lønskemaer er der forskellige frister, efter hvor man hører til – de fleste her ved bordet HAR passeret fristen for at aflevere skema - der er dog også nogle her, der har frist i morgen.

Hvert år opfordrer DTS til at I sender skemaerne til os, for det er så vigtigt for forhandlerne med disse skemaer, da det er deres værktøj i forberedelserne til forhandlingerne. De gør et virkelig stort stykke arbejde for at så mange som muligt kan

få en lønudvikling. Hvis I ikke får tillæg, så gå til jeres leder og spørg, hvad der skal til for at kunne blive indstillet næste år. Det er vigtigt med forventningsafstemning!

Seniorer:

Der er fokus på seniorer, da Skattestyrelsen ønsker at fastholde de ældre og erfarne medarbejdere. For nylig blev der udsendt et spørgeskema til alle medarbejdere på 55 år eller derover. Dette med et ønske om at blive klogere på hvordan den store viden og erfaring bedst kan bruges, hvad der er af ønsker til fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, og hvad der kan bidrage til at skabe gode og meningsfulde rammer for den sene del af arbejdslivet. Jeg håber, at jer der modtog spørgeskemaet, bidrog med jeres ærlige mening.

I forhold til seniorordninger skal I endelig ikke holde jer tilbage, hvis I har alderen og ønsket om at få en ordning. Gå i dialog med jeres funktionsledere. Der foretages altid en konkret og individuel vurdering fra gang til gang, og der indgås en del ordninger i spændet fra 2-4 dage pr. år i den lave ende og op til 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.

Ekspert og seniorekspert:

Jeg vil også lige nævne de nye titler, som 40 chefkonsulenter fik kort før jul: ekspert og seniorekspert. En stilling som chefkonsulent er det højeste formelle stillingsniveau uden personaleledelse. Med indførelsen af to titler som henholdsvis ekspert og seniorekspert får de medarbejdere, der har de allerhøjeste kompetencer, og som ikke har ambitioner om at gå ledervejen, en udvidet karrierevej. Det skal ses som en anerkendelse af disse faglige fyrtårne, som ikke har ambitioner om at blive ledere. Det er en udvidelse af karrierevejen, hvor det er den dybe faglighed, der er i fokus. Det er også en inspiration for andre medarbejdere til at overveje specialistvejen.

Som det er nu, kan DTS ikke indstille til disse titler, da der er tale om en udpegning og ikke en udnævnelse. Der er overvejelser i gang omkring at få stillingerne ind i overenskomsten, og dermed bliver der tale om en reel udnævnelse.

OK24:

I forhold til OK24 er der flere elementer, der bliver rullet ud pr. 1. april:

- PFA Pension forhøjes fra 18 til 18,4%

- Fritvalgsordning, hvor den del af pensionsbidraget, der overstiger 15% helt eller delvist kan udbetales som løn eller indbetales på en opsparingsordning, som er tilknyttet den eksisterende pensionsordning. Det betyder, at op til 3,4% kan disponeres efter jeres eget valg. Beløbet i opsparingsordningen vil kunne hæves løbende og kan anvendes til formål af eget ønske. Der vil blive oprettet en selvbetjeningsløsning på Serviceportalen, hvor I kan foretage jeres valg.
- Der kommer en opsparingsbank pr. 1. maj, hvor man kan opspare afspadsering dvs. beordret overarbejde, weekendarbejde og ulempegodtgørelse samt den 6. ferieuge. Man må have max 15 dage på kontoen, hvoraf der max må være 8 dage fra afspadsering. Formålet med opsparingsbanken er at samle frihed til senere afvikling f.eks. længere ferie, tid til større børn når omsorgstimer er brugt, omsorg for forældre eller bare omsorg for sig selv. Til orientering gælder aftalen dog ikke for særlige feriedage optjent i 2023, hvor afviklingen skal ske inden den 30. april 2025.
- Reguleringsordningen er nu opgjort og lønningerne i staten stiger derfor generelt med 0,49% pr. 1. april 2025. Ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2024 blev der aftalt en generel lønstigning pr. 1. april 2025 på 1,27%, men på grund af lavere lønstigninger på det private område end forventet, er reguleringsordningen denne gang negativ med 0,78%. Centralorganisationerne i CFU har dog taget forbehold for den lønudvikling, som Danmarks Statistik har opgjort for den private sektor. Hvis det giver anledning til en korrektion, vil det indgå i de forhandlinger om lønreguleringen pr. 1. november 2025, som blev aftalt ved OK24.

OK26:

Forberedelserne til OK26 er i gang. Hvis I har nogle ønsker om krav til OK26, så er I meget velkomne til at sende dem til mig, så jeg kan bringe dem videre til behandling i kredsen. Hovedbestyrelsen vil behandle forslagene til krav på møder i maj og juni og foretage den endelige prioritering og beslutning om forbundets krav på hovedbestyrelsesmødet i august. Så hvis I har forslag til krav eller gode ideer i forbindelse med OK26, så send dem som sagt til mig eller direkte til Hans Holmer i forbundets sekretariat, så de kan komme til at indgå i arbejdet.

Fremtiden:

Til sidst vil jeg komme ind på hvad vi eventuelt ser ind i det næste år, og hvad der bl.a. kommer fokus på. Der kan vist ikke være tvivl om, at etablering af nye

kontrolcentre og en masse ny-ansættelser ikke lige ligger i kortene. Hovedbestyrelsen har haft en drøftelse af de økonomiske udsigter, der tegner sig for Skatteministeriets fremadrettede økonomi. Det pres, der kommer på de statslige budgetter i de kommende år som følge af den geopolitiske situation og de forøgede udgifter til forsvaret er bekymrende. Hovedbestyrelsen har fokus på dette og appellerer til, at presset på budgetterne ikke får regeringen til at gentage de fejl, der blev begået i SKAT i årene med budgetnedskæringer og personalereduktioner efter fusionen i 2005. En velfungerende skatteforvaltning med et mærkbart kontroltryk er forudsætningen for finansieringen af den offentlige sektor – og ikke mindst nu, hvor der måske kan være udsigt til højere skatter til finansiering af oprustningen.

Departementschef Merethe Agergaard har – måske i sammenhæng med det jeg lige har nævnt – igangsat et organisatorisk eftersyn af Skatteministeriet, hvor forbundets TR-fora vil skulle bidrage med synspunkter omkring strukturen og hvad der eventuelt bør ændres. Lige nu er det UFST, der kigges på fx omkring flytning af supportopgaver til Statens IT. Hovedbestyrelsen har drøftet, hvad der kan fokuseres på i forhold til en eventuel omorganisering. Bliver der færre eller flere styrelser? Vi ved det ikke endnu, men der vil uden tvivl komme til at ske nogle ændringer i organisationen i tiden, der kommer.

Jeg vil slutte af med at sige: brug hinanden og tal om det, der fylder. Støt hinanden fagligt og socialt. Og kom selvfølgelig også altid gerne til mig.

Tak fordi I lyttede. Er der nogen, der har bemærkninger eller spørgsmål til beretningen?