



Kommunikation & konsolidering

Foto: fagpress/Michael Hjuler

Chefen: Departementschef Peter Loft opfordrede til helhedstænkning og åbenhed omkring, hvordan vi løser opgaverne bedst. Til gengæld lovede han også, at det nu er tid til at få fordøjet de strukturændringer, SKAT allerede har været igennem.

Der er fem udsagn, som departementschef Peter Loft håber vil være udryddet i Skatteministeriet, når strukturen er kommet helt på plads og "fordøjet" rundt omkring i hele systemet.

- "Det har de da ikke forstand på."
- "Det kan jeg alligevel ikke ændre på."
- "Det er ikke mit bord."
- "Hvad sagde jeg."
- "Det kunne I godt have sagt."

"De fem udsagn håber jeg aldrig mere at komme til at høre", sagde Peter Loft i sit indlæg på Chefkredsens øst-seminar i Jørlunde.

"Vi skal lære at bruge hinanden på den bedste måde", understregede departementschefen og pegede på, at de seneste strukturændringer i Skatteministeriet har betydet en helt ny måde at fordele opgaverne på.

"Et initiativ er kun godt, hvis vi forsøger at tage stilling til alle delprocesser undervejs - og tage hensyn til kædens svageste led", sagde

Loft og tilføjede, at man ikke opnår noget alene ved at trække nogle strukturstrøgerne på en ny måde.

"Man kan understøtte med struktur - men det er kultur, der ændrer. Her får cheferne en afgørende rolle."

Peter Loft pegede på, at når direktionen er rundt i landet, bliver de altid præsenteret for en masse gode ideer. Det "guld" skal samles op.

"Først den dag, hvor vi alle sammen kender hinandens vigtighed - forstår og accepterer, at vi alle er lige vigtige - er vi i stand til at udveksle viden på ligeværdig vis. Det kræver, at vi alle accepterer, at det, vi hver især laver, har betydning for hele koncernen - og ikke kun for os selv. Vi skal være meget dygtigere til at kommunikere, hvorfor vi gør det. Og når nogen kommunikerer, skal vi være gode til at lytte. Det er hvis vi forstår sammenhængen og kommer med medspil, at produktet bliver bedre", sagde Loft - og understregede, at de ideer, der kommer, derfor også skal tages seriøst.

"Rundt omkring i organisationen sidder der noget "rockwool", det kan være vanskeligt at komme igennem. Det skal skrælles af. Vi skal betragte os alle sammen som ansatte i et fiskalt supermarked, hvor vi laver det he-

le - bortset fra politik”, sagde Peter Loft - og pegede på, at vi derfor også skal tage udfordringen op, hvis noget ikke fungerer inden for vore egne rammer.

“Vi har muligheden for at ændre på det - det kræver blot, at vi lærer at lytte til hinanden.”

Tid til at høste

Peter Loft lovede, at det nu vil være konsolidering, der skal være i fokus.

“SKAT har været på en meget lang og strabadserende rejse. Den er ikke helt tilendebragt - men vi kan se målet”, sagde han - og håbede, at både rejsehastigheden og “arrangørens” mål om hele tiden at skabe nye oplevelser, nu kunne sættes ned.

“Vi skal konsolidere og vænne os 100% til de forandringer, vi har gennemført. Vi skal lære i koncernen at bruge hinanden mere aktivt, end vi har gjort indtil nu”, sagde Peter Loft - og pegede på, at der formentlig ikke er andre offentlige virksomheder, der har været igennem så mange forandringer i de seneste fem år, som netop SKAT.

Mange af de forandringer vil andre offentlige myndigheder stå over for i den kommende tid.

“Så hav lidt ondt af dem, når I møder dem næste gang. I ved, hvad I har været igennem - de ved ikke hvad, der forestår”, lød opfordringen fra Peter Loft, som mente, at Skatteministeriet med indsatsstrategien og digitaliseringen har et rigtig godt bud på, hvordan opgaverne skal løses fremover.

“Derfor er det tid til konsolidering. Vi har en veltrimmet og moderne organisation, hvor rammen er langt. Men vi mangler stadig lidt at udfylde den ramme. Så længe, vi hele tiden forandrer, er det svært at udnytte det, vi forandrer til - lære at bruge det. Den fase, vi gerne skulle gå ind i nu, er at lære at forstå og bruge de forandringer, vi har været igennem. Man kan ikke konsolidere så længe, man forandrer. Den menneskelige hjerne kan ikke både overkomme at ændre på noget og finde ud af, hvad den ændring så betyder”, sagde Peter Loft, som ganske vist ikke kunne give garantier mod forandringer.

“Til evig tid er to-tre år i den her branche. Derfor vil der også komme justeringer - almindelig evolution. Men de store ryk planlægger vi ikke i øjeblikket. Det er en nødvendighed, hvis vi skal høste frugten af det, vi har sået de seneste år.”

Traditionen tro

Chefmøde: Jørlundeseminaret blev igen en stor succes for Chefkredsen med deltagelse af chefer øst for Storebælt.

Metalskolen i Jørlunde var fyldt til sidste værelse, da Dansk Told & Skatteforbunds Chefkreds den 14. og 15. juni afviklede det traditionsrige “Jørlundeseminar” for chefer i Skatteministeriet øst for Storebælt.

Omkring 140 chefer var samlet til seminaret, der hvert andet år afvikles for chefer i øst og hvert andet år for chefer i vest - og endnu flere ville gerne have været afsted, hvis ellers der havde været plads. Men de fysiske rammer på Metalskolen sætter sine begrænsninger, og Chefkredsen er derfor også gået i tænkkeboks - om der skal findes nye lokaler til det næste øst-seminar om to år.

Traditionen tro var planlægningen af programmet lagt i hænderne på en arbejdsgruppe under Chefkredsen med afdelingsleder Glen Ole Pedersen fra Korsør i spidsen. Det bød på et meget afvekslende program med både politiske, ledelsesmæssige og kulturelle input til cheferne.

Gang i lønpolitikken

Chefkredsens formand Hans Kurt Larsen gav deltagerne en status på det aktuelle arbejde i Chefkredsen. Her kom chefkredsformanden bl.a. ind på arbejdet med at få lavet en ny lønpolitik. Et arbejde, der er blevet forsinket af den seneste fusion mellem Hovedcentret og Departementet - men som nu er ved at komme igang igen.

“Vi diskuterer fortsat strukturen for cheflønstillæg - hvordan resultatlønsmodellen skal se ud”, sagde Hans Kurt Larsen og tilføjede, at det er Chefkredsens holdning, at der gerne må være en individualisering af chefernes løn - en aflønning, som gerne må indeholde et betydeligt subjektivt element.

“Men vi mener, at det både er uhensigtsmæssigt og administrativt tungt, at der er en differentiering både i cheflønssystemet og i resultatlønnen. Cheflønstillæg skal være afhængig af, hvilken stilling man har - og lad os så koncentrere den subjektive del i resultatlønsdelen”, sagde chefkredsformanden - som tilføjede, at han fornemmede, at parterne nærmede sig hinanden, og der var en fælles vilje til at indgå et kompromis.

“Målet er, at vi skal være færdige til efteråret”, fortalte Hans Kurt Larsen, som også gav deltagerne en aktuel status på det arbejde, der foregår i Chefkredsen omkring formulering af krav til aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2011.

ole



Cheferne fra Østdanmark fik en aktuel status fra Chefkredsens formand Hans Kurt Larsen.

Foto: fagpressen/Mikael Hjulter