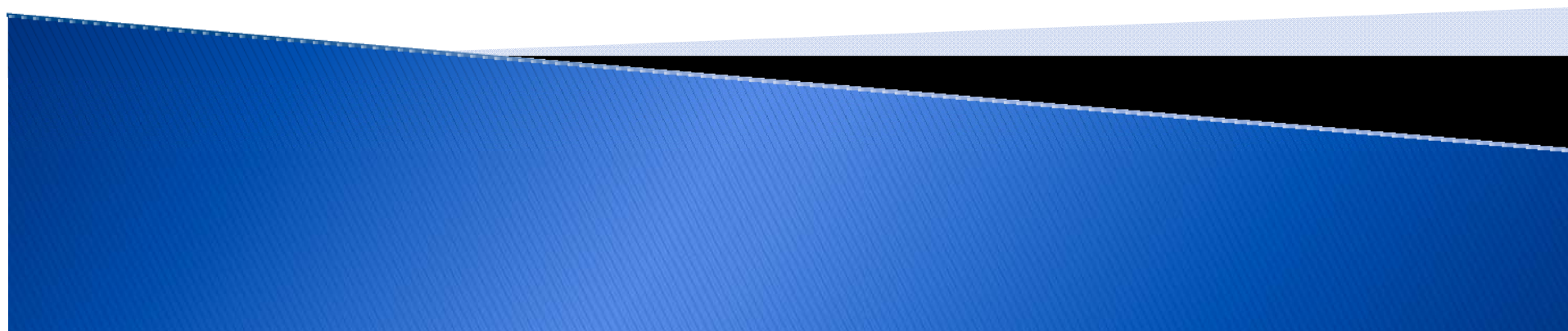




Dansk Told & Skatteforbund

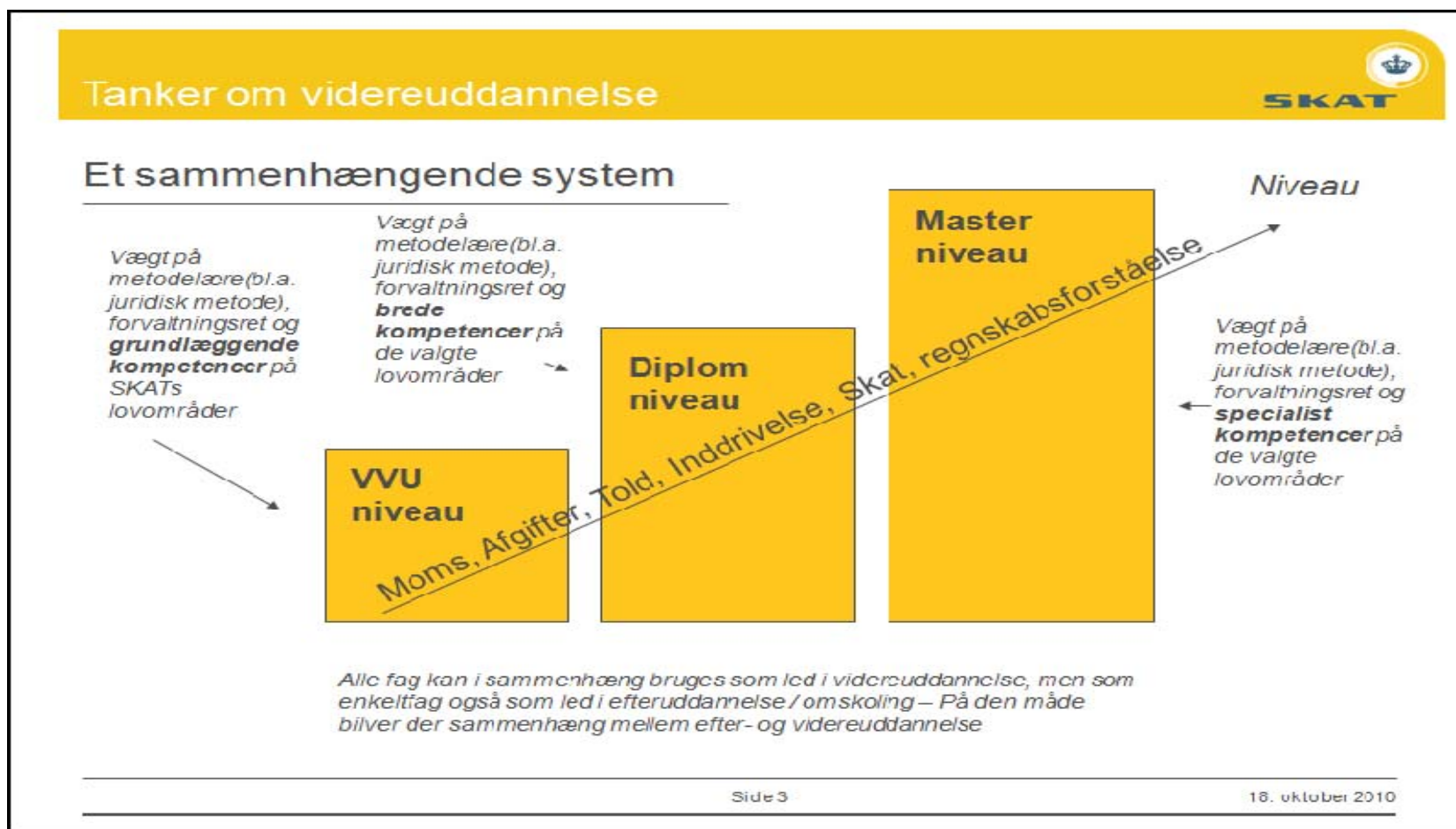
Kompetence



Videre- og efteruddannelse



Videre- og efteruddannelse



VVU-niveau



Tanker om videreuddannelse



Udkast til Akademiuddannelse i skatter og afgifter

Erhvervsøkonomi

Erhvervsret

Kommunikation i Praksis

Samfundsbeskrivelse

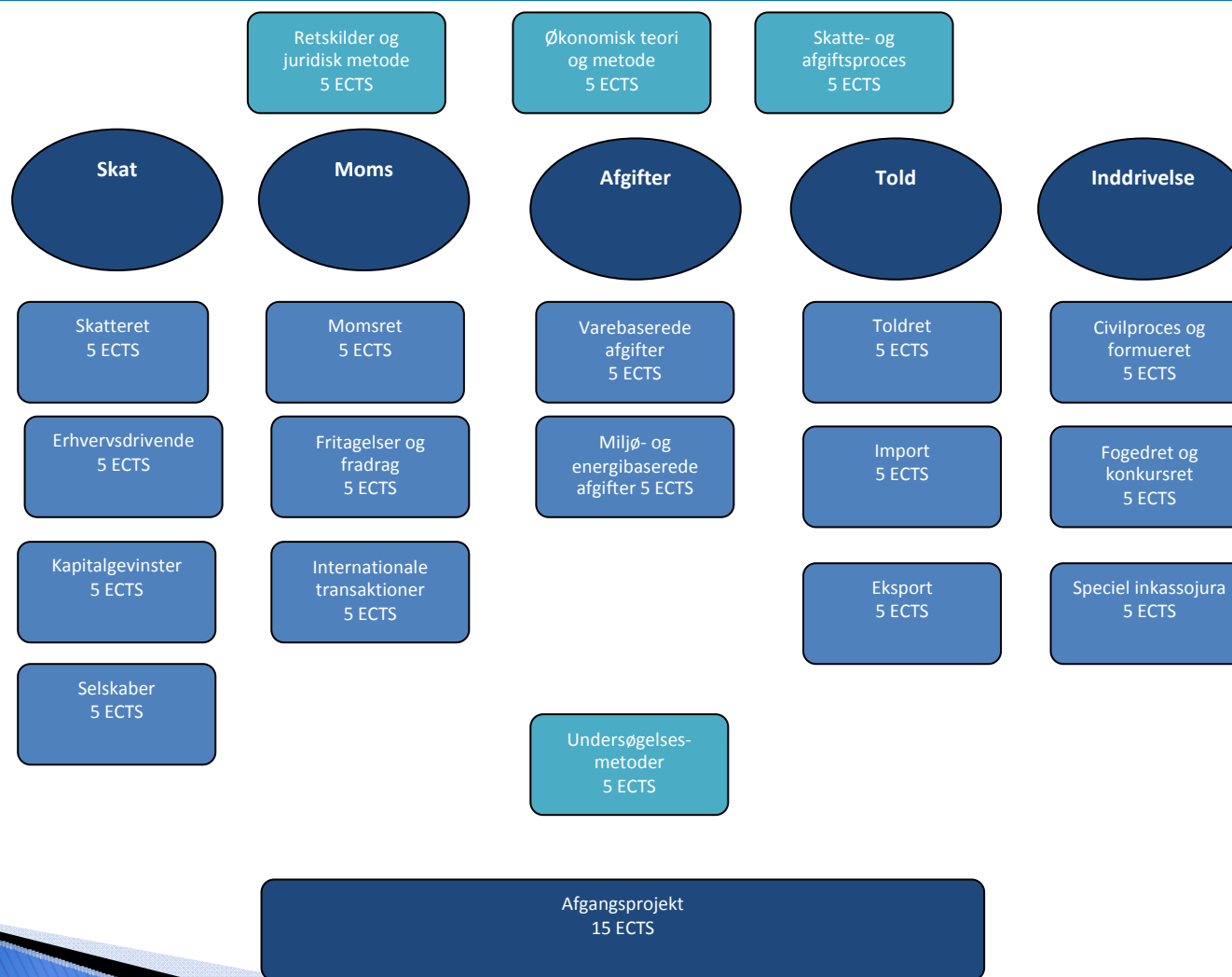
Specialefag: *

Afsluttende Eksamensprojekt

* her vælges mellem
specialefagene:

- "Skat",
- "Moms og Afgifter"
- "Told" eller
- "Inddrivelse"

Forventet opstart begyndelsen af 2011



Master-niveau



Tanker om videreuddannelse



Status på Masterniveauet

Udvikling af en *Fleksibel master i skatter og afgifter* i gang

- Udvikling og udbud håndteres i henhold til regler om udbud mv.
- Ny uddannelse forventes klar til opstart i efteråret 2011

Spørgsmål...



Økonomi



- **Kompetencefondsmidler 2009–2010**
- **Trepartsmidler 2009–2010**

Økonomi



- Skatteministeriets alm. budget
- Omstillingspuljen
 - Mangler at udmønte 2 mio. kr. + tilbageløb til puljen

Økonomi



- CLOPU – (DTS– Skatteministeriet)
 - Se Uddannelsesportalen – kursusudbud – særlig bemærkning når DTS –CLOPU midler
- CLOPU – stipendieordning
 - Se Dansk Told & Skat nr. 10/2010 om løbende ansøgning via regionssekretariaterne – kun aftalt kompetenceudvikling
 - Skal søges inden OK 2008 udløber !!

Personalepolitikken - tema



- Effekt af indsats vedr. kompetenceudvikling
 - Kendskab til og tilfredshed med kompetenceudvikling og udviklingsmuligheder
 - Tilfredshed med og udbytte af interne og eksterne udviklingsaktiviteter/uddannelse
 - Sammenhæng mellem kompetencebehov, læringsaktiviteter og hvordan læring omsættes til jobindhold

Skatteministeriets roller og ansvar



- Synliggøre
 - Udviklingsmuligheder
 - Økonomiske midler
 - Fremtidens krav og forventninger
- Tilbyde kompetenceudvikling
 - Relevant kompetenceudvikling vurderes ud fra kompetencestrategien
- Tid, rum og incitament til kompetenceudvikling
 - Alle skal opleve dette som muligt
- Værktøjer og læringsaktiviteter
 - Til rådighed for planlægning, gennemførelse og opfølgning

Lederens roller og ansvar



- Sikre dialog om
 - Fælles opfattelse mellem leder og medarbejder om kompetenceniveauet
 - Realisering af medarbejderens potentiale indenfor mulighederne i Skatteministeriet

Lederens roller og ansvar



- Omsætning af Skatteministeriets behov til udviklingsmuligheder, så medarbejderen kan få relevant kompetenceudvikling
- Sætte mål for kompetenceudvikling
- Gøre brug af værktøjer og læringsaktiviteter
- Gennem værdibaseret adfærd at sørge for gode og klare vilkår for kompetenceudvikling

Gruppens roller og ansvar



- Skabe gode rammer i hverdagen for kompetenceudvikling
- Selv tage initiativ til og bidrage til oplæring af (nye) kolleger
 - Ensartethed og kvalitet i opgaveløsningen
- Medansvar for tid og rum til kompetenceudvikling i dagligdagen

Medarbejderen roller og ansvar



- Være opsøgende og holder sig ajour
 - om udviklingen i organisationen og opgaveløsningen
- Tager selv initiativ til og bidrager
 - til vedligeholdelse og udvikling af egne kompetencer – i forhold til muligheder

Medarbejderens roller og ansvar



- Komme med ideer til udviklingsønsker og – behov
 - Tilrettelægge udviklingsaktiviteter og udarbejde udviklingsplan i dialog med lederen
- Være aktiv i gennemførelsen af udviklingsaktiviteter
- Følge op på planlagte aktiviteter
- Anvende sine kompetencer i opgaveløsningen

Tillidsrepræsentantens roller og ansvar



- **Være ressourceperson**
 - I forhold til planlægning og opfølgning på kompetenceindsatsen
- **Være sparringspartner**
 - For både leder og medarbejder

Tillidsrepræsentantens roller og ansvar



- Tage hensyn til både medarbejderen og kollegerne
 - Gå i dialog med ledelsen
- Samarbejdsorganisationen inddrages
 - I drøftelse af den samlede kompetenceindsats
 - Både på HSU- og RSU- niveau

Job og udviklingsmuligheder (siden åbnes i 2011)



SKAT: Job og udviklingsmuligheder i Skatteministeriet - Windows Internet Explorer provided by Skat

http://info.ccta.dk/SKAT.aspx?oid=1827266&vid=0


Filer Rediger Vis Favoritter Funktioner Hjælp

Favoritter

SKAT: Job og udviklingsmuligheder i Sk...

Søg inden for "Job og udviklingsmulighed..."

Søg



Job og udviklingsmuligheder i Skatteministeriet (redaktion: Charlotte Bøgelund og Brian Parbst Hansen)

Skatteministeriet er under konstant og vedvarende forandring. Som medarbejder er det en fordel at kunne gribe de muligheder, der opstår undervejs ved forandringer. Skatteministeriet ønsker motiverede, engagerede og selvstændige medarbejdere, hvorfor vi gerne vil inspirere dig med denne miniportal.

Her på miniportalen finder du inspiration til de arbejdsområder som organisationen kan tilbyde. Du kan også se og høre fortællinger fra dine kollegaer samt finde materiale, der kan hjælpe dig med at blive mere afklaret om din videre udvikling i arbejdslivet.

<h4>Hvad kan jeg arbejde med?</h4> <p>Se hvilke arbejdsopgaver, der er i Skatteministeriet og find inspiration til, hvordan du kan udvikle dine kompetencer.</p> <ul style="list-style-type: none">Arbejdsområder og ydelseskortSkatteministeriets organisation - opgaver og ansvar	<h4>Fortællinger om job og udviklingsmuligheder</h4> <p>Her kan du se og høre, hvilke erfaringer dine kollegaer har gjort sig, og hvilke tanker de gør sig om job og udviklingsmuligheder i Skatteministeriet.</p> <ul style="list-style-type: none">Fortællinger fra medarbejdere om deres job og udvikling i Skatteministeriet
<h4>Kompetenceudvikling</h4> <ul style="list-style-type: none">Strategisk kompetenceudvikling i Skatteministeriet (miniportal)Værd at vide om kompetenceudvikling (pjece)Uddannelse i SKAT (miniportal)Jobbørsen - stillinger i SkatteministerietCoaching - Skatteministeriets interne konsulenter	<h4>Værktøjer til karriereafklaring</h4> <ul style="list-style-type: none">Karriererejsen (Personalestyrelsen)Karrierhjulet (Lederne)Karrierenavigation (Karrierenavigation.dk)
<h4>Test dine karriereprofil</h4> <ul style="list-style-type: none">Test din persontype på Personalestyrelsens Karrierespind	<h4>Internationale muligheder</h4> <ul style="list-style-type: none">Internationalt arbejde i SkatteministerietKarriere i EU

Senest redigeret 14 okt 2010 16:27

Lokalt intranet 100%

Indbakke - M... Dokument 1 ... kompetence ... Videreuddan... Studieintrodu... VS: Ny minip... Citrix XenApp... SKAT: Job og ... DA < > 16:48

Strategisk kompetenceudvikling (miniportal)



Til forsiden Elektronisk bibliotek Debat Ekstranet SKAT.dk Nyhedsmail

INTRANET SKATTEMINISTERIET

Kundeservice | Indsats | Told | Motor | Inddrivelse | HR | IT | Ledelse og udvikling | Juridisk service | Betaling og regnskab | Søg

Vis udskrift

Strategisk kompetenceudvikling

Søg indenfor
"Strategisk kompetenceudv..."

Søg

• Yderligere oplysninger - klik her.



Strategisk kompetenceudvikling

I SKAT arbejder vi systematisk og strategisk med kompetenceudvikling. Det gør vi for at sikre, at SKAT til hver en tid har de rette kompetencer til at løse vores opgaver.

Strategisk kompetenceudvikling tager afsæt i SKATs strategier, den strategiske handleplan, virksomhedsplan og produktionsplan.

Når vi arbejder med strategisk kompetenceudvikling, er fokus på at omsætte strategier, planer og målbilleder til kompetenceudfordringer og koble disse med kompetenceudviklingsinitiativer.

For at understøtte dette, arbejder HR og SAC til stadighed på at udvikle processer og værktøjer, der gør ledelsen og medarbejderne i stand til at identificere retninger, udfordringer og muligheder på kompetenceudviklingsområdet.

Det er disse, der er beskrevet på denne miniportal. Miniportalen vil løbende blive opdateret og udvidet. Hvis du har spørgsmål eller forslag, er du velkommen til at kontakte Agnes K. Boldsen, Lok.: 88803, email: agnes.boldsen@skat.dk

Rammer og retning

[SKATs Kompetencestrategi](#)

[Personalepolitisk tema om kompetenceudvikling i SKAT](#)

[Målbilleder for ny struktur - Hvad sker der i min by?](#)

[Strategiplan 2013](#)

[SKATs virksomhedsplan og Udviklings- og Støtteplan 2010](#)

[Regionale kompetenceplaner 2010](#)

Muligheder og værktøjer

[Hvem kan jeg kontakte vedr. kompetenceplan og strategisk kompetenceudvikling?](#)

[Støtte til kompetenceregistrering](#)

[Model for fremskrivning af personale tal - overblik over kompetencevandringer og afgang](#)

[Om de regionale kompetenceplaner](#)

[Miniportal for uddannelse i SKAT](#)

Senest redigeret 11 okt 2010 12:21

Ansvarlig for siden Agnes Kristensen Boldsen

Lokalt intranet

100%

MedarbejderUdviklingsSamtale



- En investering i dig selv og din udvikling
- Tænk udvikling i forhold til dig selv og dit potentiale
- Vær helt konkret med dine udviklingsønsker og -behov
 - Sørg for at disse bliver noteret ned, for opfølgning

Forbered din MUS



- **Brug dit netværk**
 - Kolleger, ledere, TR, kredsbestyrelsen og DTS-sekretariatet
 - Få viden, sparring og feedback
- **Efterspørg generelle mål og retning**
 - Få et grundlag for forberedelse fra din leder
- **Søg inspiration på Intranettet :**
 - Miniportal om uddannelse
 - Miniportal om MUS

Spørgsmål...

