



Chefkredsen

Generalforsamling 2011

21. marts 2011

Skriftlig beretning 2010 / 2011

Indholdsfortegnelse

Skriftlig beretning 2010 / 2011

Indholdsfortegnelse	1
Indledning	2
Ny lønpolitik for cheferne i Skatteministeriet	2
Cheflønstillæggene	3
Engangsbeløb bliver varige beløb	5
Åremålsansættelse	7
Resultatløn / særlig indsats	8
2010	8
2011	9
Overenskomstforhandlingerne 2011	9
Overenskomst-/aftaleperiode	10
Rammen og generelle lønstigninger	11
Reguleringsordning	11
Ændring af førtidspensionsfradrag, tjenestemandspensionsloven	11
Gruppeliv	12
Specielle krav	12
Chefkredsen internt	13
Chefkredsens lederseminarer	13
Regionale koordinationsudvalg	14
Øvrige vilkår for Skatteministeriets chefer	16
Det regionale direktørniveau	16
Undersøgelse om tjenesterejser og gaver mv.	18
Kompetenceudvikling for ledere	19
Afslutning	20

Indledning

På generalforsamlingen sidste år blev det besluttet, at chefkredsens beretning fremadrettet opdeles i en:

1. skriftlig, bagudrettet del, der offentliggøres på ChefNet forud for generalforsamlingen, og en
2. mundtlig, mere fremadrettet, politisk del, der fremlægges på generalforsamlingen.

Det er baggrunden for, at du nu kan læse denne – skriftlige - del af beretningen her på ChefNet.

På generalforsamlingen den 1. april i år i Middelfart vil bestyrelsen således supplere med en mundtlig del.

Chefkredsens medlemstal er pr. 1. marts 2011 på 340 *ordinære* medlemmer – en nedgang på beskedne 2 medlemmer i forhold til sidste år.

Herudover har chefkredsen 9 ekstraordinære medlemmer.

Efter sidste års generalforsamling konstituerede *bestyrelsen* sig med Peder Thomsen som næstformand, Ulla Dalsgaard som kasserer og Knud-Erik Hansen som sekretær.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer har været Annette Nielsen (Midtjylland), Gitte Grav (København), Glen Ole Pedersen (Midt- og Sydsjælland), Mads Blokhuis (Koncerncentret) og Frank Høj Jensen (direktørerne).

Denne skriftlige beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Ny lønpolitik for cheferne i Skatteministeriet
- Overenskomstforhandlingerne 2011
- Chefkredsen internt
- Vilkår i øvrigt for Skatteministeriets chefer

Bl.a. af hensyn til debatten på generalforsamlingen, vil den mundtlige beretning være struktureret på samme måde.

Ny lønpolitik for cheferne i Skatteministeriet

Den 10. januar i år underskrev cheforganisationerne og HR-direktør Birte Deleuran følgende aftaler:

- Skatteministeriets cheflønspolitik (hovedaftalen),
- Aftale om kriterier for fordeling af opgave- og personlige tillæg til Skatteministeriets ledere,
- Aftale om udtræden af ledelsesorganisationen, og
- opsparring af arbejdstidsnedsættelse til hele fridage (atn-dage) til senere afholdelse.

Dermed er der for en tid fremover fastlagt en samlet ramme for de væsentligste af vores løn- og ansættelsesvilkår som chefer i Skatteministeriet.

Hovedaftalen indeholder følgende temaer:

- Ansættelsesformer,
- Forhandlings-, aftale- og ledelsesret,
- Klassificering,
- Topcheftillæg,
- Cheflønstillæg,
- Resultatløn / Honorering af særlig indsats,
- Åremål,
- Opslag,
- Udtræden af ledelsesorganisationen,
- ATN-ordning,
- Tjenestefrihed,
- Deltid, og
- Pensionsvilkår.

Cheflønstillæggene

Den 31. januar i år blev der yderligere indgået aftaler dels om tillægsstørrelser for de forskellige chefkategorier, dels om anvendelse af den såkaldte restpulje fra resultatlønsudlodningen 2006 – 2009. Den konverteres til varige forbedringer af den samlede økonomiske ramme, der bruges til cheflønstillæg i Skatteministeriet.

I skrivende stund udestår der desværre stadig forhandlinger med Skatteministeriet om den konkrete udmøntning på stillings- og individniveau.

Endvidere mangler vi også at forhandle og aftale retningslinier for *resultatløn mv. for 2011*, før vi kan hævde at have gjort arbejdet med den nye cheflønspolitik færdig for denne gang. Forhandlingerne er desværre blevet markant forsinket som følge af den igangværende, ressourcekrævende proces med personaleafskedigelser.

Tillæg til cheferne i Skatteministeriet vil fremover bestå af følgende elementer:

Cheflønstillæg

- der er faste tillæg, der er ens for hver stillingskategori.

Opgavetillæggene

- som kan variere efter opgavens tyngde og omfang, og som
- er faste og ens for sammenlignelige opgaver.

Personlige tillæg

- der er midlertidige,
- kan tildeles kontorchefer, projektchefer og afdelingsledere, og
- tildeles ved nybesættelse/omrokering og vurderes herefter hvert 3. år ud fra individuelle kvalifikationer.

Der er indgået separat aftale om hvilke kriterier, der skal iagttages ved tildeling af opgave- og personlige tillæg.

Skematisk kan tillægstyperne i forhold til de enkelte chefkategorier illustreres som nedenfor (for hhv. koncerncentret og regionerne):

Stilling	LR	Fast tillæg	Opgavetillæg	Pers. tillæg
<i>KC og særl. enh.</i>				
Direktører	39	X	(X)(topcheftillæg)	
Fagdir. m.fl.	38	X	X	
Viceskattedir.	37	X	X	
Kontor-/proj. chef	37	X	X	(X)
Afd. leder	36	X	(X)	(X)

Stilling	LR	Fast tillæg	Opgavetillæg	Pers. tillæg
<i>Regionerne</i>				
Regionsdir.	39	X	X	
Skattedir.	38	X	X	
Viceskattedir.	37	X	X	
Kontorchef	37	X	X	(X)
Afd. leder	36	X	(X)	(X)

X = tildeles obligatorisk / (X) = kan tildeles

Engangsbeløb bliver varige beløb

Den såkaldte restsum fra resultatlønnen 2006 - 2009 kommer som nævnt til permanent at indgå i den økonomiske ramme for cheflønstillæggene.

Det er i den forbindelse vigtigt at understrege, at disse midler kun har været til rådighed i kraft af *en ekstraordinær aftale*, som det lykkedes chefkredsen at indgå i 2008 med daværende Told- og Skattedirektør Ole Kjær. De hidtidige retningslinier om resultatløn har nemlig som udgangspunkt bevirket, at restbeløb som følge af underopfyldelse af genforsikringsdelen i resultatlønskontrakterne, gik tilbage i SKAT's "lønkasse".

I henhold til denne særlige aftale, der gjaldt for årene 2006 – 2009, viste regnestykket, at differencen/restbeløbet var på 6.495.000 kr. Chefkredsen foreslog, at beløbet blev inddraget i forhandlingerne om størrelsen af de nye cheflønstillæg, således at pengene i et eller andet omfang også ville være til rådighed fremadrettet, dvs. også efter, at de ca. 6,5 mio. kr. var "afdraget".

Alternativet havde været at udbetale pengene som engangsbeløb – og, at der ikke havde været plads i Skatteministeriets lønbudgetter til forbedringer af cheflønstillæggene fremadrettet.

Resultatet blev, at den årlige ramme for cheflønstillæg *udvides med 1,2 mio. kr., plus pension for afdelingslederne og 1 mio. kr., plus pension for resten af cheferne.*

Med 2,2 mio. kr., plus pension = i alt ca. 2.6 mio. kr. ekstra i spil hvert år, er engangsbeløbet på 6,5 mio. kr. altså "afdraget" på ca. 2½ år.

Skatteministeriets "pris" for at købe en længere afdragstid end en engangsudbetaling her og nu, er at man i princippet i al fremtid skal betale denne udvidelse af rammen for cheflønstillæg.

I forhold til de økonomiske vilkår både i og udenfor Skatteministeriets aktuelle lønbudget er der efter vores opfattelse tale om en god aftale.

Den sikrer både:

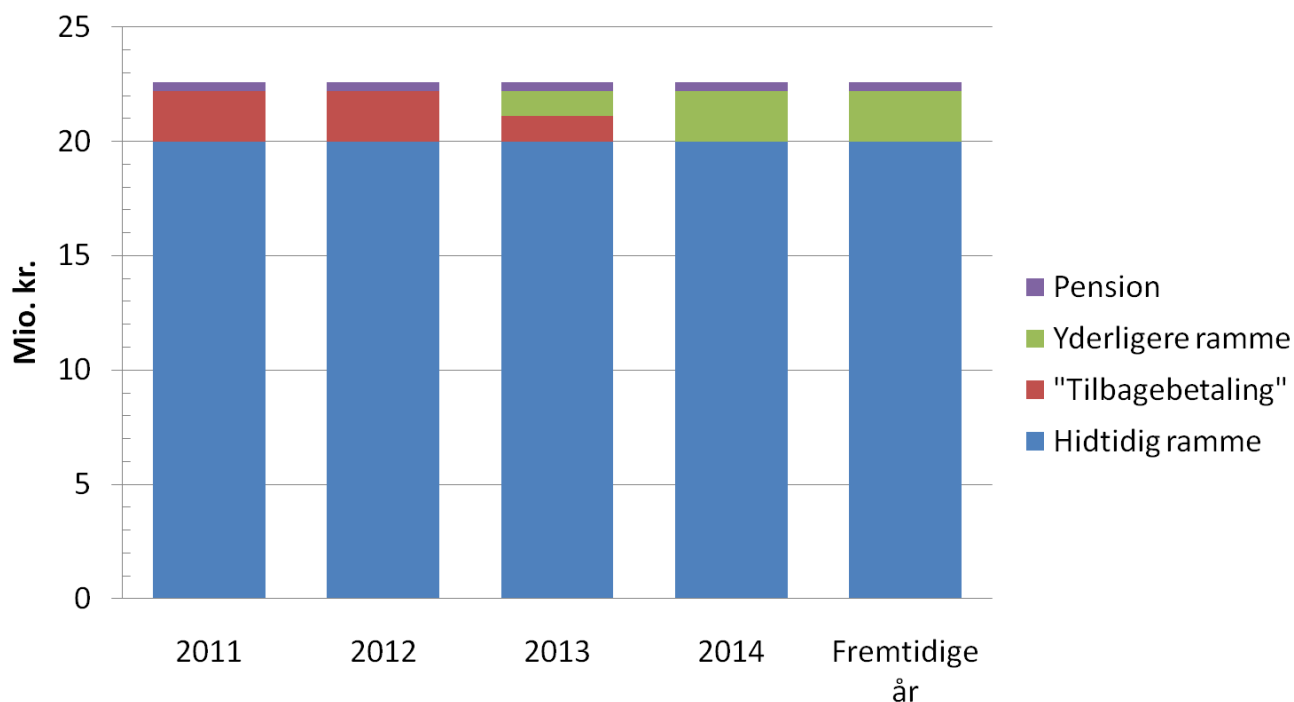
1. en fornuftig og afbalanceret anvendelse af restpuljen på de forskellige chefgrupper,
2. et vist råderum her og nu for forbedringer i f.m. implementeringen af den nye cheflønstruktur, og
3. en fremtidig udvidelse af den samlede ramme for cheflønstillæg.

Cheflønstillæggene efter den nye cheflønspolitik udmøntes pr. 1. januar 2011, dvs. der for nogle vil blive tale om positive reguleringer, når den praktiske udbetaling kan finde sted, formentlig engang i foråret.

Konverteringen svarer til, at den hidtidige økonomiske ramme for, hvad der anvendes til cheflønstillæg (ekskl. resultatløns) udvides med ca. 10 pct.

Konverteringen kan illustreres således:

Rammen for cheflønstillæg



Åremålsansættelse

Den nye cheflønspolitik indebærer den nyskabelse, at alle nybesættelser til chefstillinger i lønramme 37 og derover fremadrettet vil ske på åremål. D.v.s. man i disse stillinger vil være midlertidig ansat som leder!

I lyset af den helt uacceptable og uskønne proces, SKAT valgte at anvende i forbindelse med ændringen af ledelsesorganisationen pr. 1. januar 2009, har det været magtpåliggende for os at sikre, at åremålsansættelse fremadrettet sker på ensartede og fair vilkår – uanset om man skal ansætte i en LR 37- eller en LR 38-stilling!

Resultatet af de til tider intense forhandlinger på dette område er blevet enighed om et pointsystem, der kort fortalt indebærer, at man i forbindelse med en åremålsansættelse til en LR 37- eller 38-stilling har 2 point til rådighed.

Disse 2 point kan anvendes til at regulere hhv. længden på åremålskontrakten, åremålsstillæggets størrelse og/eller på spørgsmålet om tilbagegangsret til en ikke-lederstilling i Skatteministeriet.

Konditionerne for indgåelse af åremålskontrakter for chefer i lønramme 37 og 38 kan illustreres således:

Længde	Ny leder	3 år	0 point
		4 år	1 -
	Leder	5 år	0 -
		6 år	1 -
Åremålstillæg		17%	0 -
		18-19%	1 -
		20-25%	2 -
Tilbagegangsret			1 -
Ikke tilbagegangsret			0 -

Eks.: Hvis man som nyudnævnt leder ønsker en 4-årig åremålskontrakt med tilbagegangsret, må man nøjes med basis for åremålstillæg, dvs. 17 pct.

Konditionerne for åremålsansættelse for chefer i lønramme 39 er individuelle efter aftale med departementschefen.

Det var oprindeligt hensigten at afholde et antal fælles informationsmøder om cheflønspolitikken, hvor både direktør Birte Deleuran og os fra chefforganisationerne ville informere om den nye cheflønspolitik mv.

Disse møder blev desværre også aflyst/udskudt som følge af processen med personaleafskedigelser.

DTS chefkreds har derfor valgt i stedet at afholde 3 kredsinformationsmøder om cheflønspolitikken som følge af at, der kan spores et betydeligt informationsbehov om emnet.

Resultatløn / særlig indsats

2010

Vi har i skrivende stund desværre endnu ikke set nogen meldinger på størrelsen af resultatlønnen for 2010. Vi har rykket og forventer sna-

rest udmelding om opfyldelsesgraden for direktionens resultatlønskontrakt 2010 – og at processen sættes i gang m.h.p. en snarlig udmøntning.

2011

Fra og med 2011 ændres konceptet for resultatløn væsentligt, jfr. den nye cheflønsaftale. En væsentlig ændring er, at resultatløns-elementet nu deles op i en del for

1. direktører i udvidet direktion i lønramme 39 samt cheferne for de særlige enheder i lønramme 38, hvor der indgås individuelle kontrakter (resultatløn), og en del for
2. øvrige chefer (honorering for særlig indsats). Her indgås ikke længere individuelle kontrakter som hidtil.

En anden væsentlig ændring i konceptet, er at fordelingen af honorering af særlig indsats (for "øvrige chefer") alene sker ud fra en subjektiv vurdering.

Forud for udmøntningen *skal der gennemføres en samtale* mellem lederen og nærmeste chef.

Der udarbejdes, som hidtil, hvert år en vejledning om konditionerne for årets udmøntning.

Desværre har vi i skrivende stund ikke modtaget udkast fra Skatteministeriet til vejledning eller forslag til beløbsrammer. Ud over de overordnede retningslinier, som aftalt i den ny cheflønspolitik, foreligger der således p.t. endnu ikke en endelig og konkret aftale på området.

Alle de indgåede aftaler kan ses på ChefNet.

Overenskomstforhandlingerne 2011

Forventningerne til resultatet af overenskomstforhandlingerne 2011 på det statslige område kunne vel sammenfattes til et enkelt ord: resignation!

I fællesskab havde forhandlings(mod)parterne i det dunkle lys fra finanskrisen fået snakket forventningsniveauet til overenskomstresultatet så langt ned, at ingen næsten kunne tillade sig at blive skuffet.

Efter en relativ optimisme i de første faser af kravsformuleringen, endte de chefrelevante overenskomstkra­v – efter drøftelser i såvel chefkredsens bestyrelse, DTS's hovedbestyrelse som i CO10's bestyrelse - nemlig med at blive indskrænket til:

Generelle krav

- Generelle lønstigninger/realløn bevares
- Særlig feriegodtgørelse forhøjes.

DTS-krav

- Afsættelse af pulje til tjenstemandsansatte afdelingsledere på gammel løn på DTS's forhandlingsområde i SKAT til genopretning af lønskævhed i forhold til de overenskomstansatte afdelingsledere.
- Udvidelse af overenskomstens dækningsområde, således at DTS vil kunne organisere overenskomstansatte chefer i lønramme 37 og højere.

Det er på den baggrund overenskomstresultatet 2011 skal vurderes.

De mest relevante forhold i aftalen for chefområdet i SKM ser således ud:

Overenskomst-/aftaleperiode

Der er aftalt en 2-årig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2011 – 31. marts 2013.

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede økonomiske ramme for aftaleperioden udgør 3,15 %

De generelle lønstigninger udmøntes således i perioden:

I pct.	2011	2012	I alt OK '11	2013
Generelle lønstigninger	1,48	1,67	3,15	
Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen	-1,48	0,03	-1,45	0,10
Generelle lønstigninger inkl. skøn for reguleringsordningen	0,00	1,70	1,70	

Reguleringsordning

Reguleringsordningen videreføres.

Reguleringsordningen udmønter negativt pr. 1. april 2011 med -1,48 %, jfr. tabellen ovenfor.

Ændring af førtidspensionsfradrag, tjenestemandspensionsloven

Som en konsekvens af Folketingets velfærdsreform og kravet om en mere aktuarmæssig beregning af tjenestemændenes førtidspensionsfradrag, har CFU indgået en aftale om førtidspensionsfradrag.

Aftalen betyder, at der for alle, der er født efter 1. januar 1959, indføres nye, større procentfradrag ved frivillig førtidspensionering før folkepensionsalderen.

Procentfradragene fremgår af nedenstående:

FRADRAGSPROCENTER VED FORSKELLIG ALDRE FOR FRATRÆDEN											
Født	Tidligste Efterløn	Folkepension	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år		66 år	
Før 1.1.59	Ingen ændringer		10	7	4	3	2				
1.1.59 - 30.6.59	60½	65½	17	14	6	5	4	3			
1.7.59 - 31.12.59	61	66	17	14	6	5	4	3	3		
1.1.60 - 30.6.60	61½	66½	17	14	6	5	4	3	3	1	
1.7.60 - 31.12.62	62	67	17	14	6	5	4	3	3	1	1

1.1.63 eller senere	62 *)	67 *)	17	14	6	5	4	3	3	1	1
----------------------------	-------	-------	----	----	---	---	---	---	---	---	---

Samtidig med indførelsen af nye førtidspensionsfradrag er der lavet følgende forbedringer i tjenestemændenes pensionsforhold:

- Fra 1. januar 2012 optjenes pensionsalder fra ansættelsen som tjenestemand.
- Kravet om mindst 3 års pensionsalder for ret til opsat pension ophæves fra 1.januar 2012.
- Der indføres en bestemmelse om, at tjenestemænd, der afgår efter 2019 og som har mere end 37 års pensionsalder, får et engangsbeløb på fratrædelsestidspunktet optjent for hvert kvartal. Engangsbeløbet udgør 15% af den pensionsgivende løn på det skalatrin, som tjenestemanden er placeret på pensioneringstidspunktet.
- Fra 1. april 2011 ophæves reglerne om, at omklassificeringer efter det 60. år ikke får pensionsmæssig virkning før efter 2 år.

Gruppeliv

Fra 1. januar 2012 forbedres gruppelivsordningen i staten således:

- Forsikringssummen ved død forhøjes fra 300.000 kr. til 370.000 kr.
- Forsikringssummen til børn under 21 år forhøjes fra 15.000 kr. pr. barn til 30.000 kr.
- Ved børns kritisk sygdom indføres en forsikringssum på 50.000 kr. til børn under 18 år, der pådrager sig en kritisk sygdom.
- Nye regler vedr. samlever:
"Forsikringssummen for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle eller samlever, udbetales til ægtefælles/samleveren. For myndige fællesbørn udbetales forsikringssummen til pågældende barn."

Specielle krav

Der er ikke afsat puljemidler til specielle krav/forhandlinger.

Det må samlet set vurderes at være et noget beskedent resultat, der er kommet ud af overenskomstforhandlingerne 2011 – også for chefkredsens medlemmer.

Men resultatet er formentlig udtryk for det muliges kunst i den vanskelige, økonomiske situation, som landets finanser stadig befinder sig i, her i kølvandet på finanskrisen.

Chefkredsen internt

Chefkredsens lederseminarer

Der var med stor glæde, at arbejdsgruppen for DTS – Jørlunde kunne byde velkommen til et igen velbesøgt chefkredsseminar den 14. – 15. juni 2010.

Der var 142 deltagere, hvilket er det maksimale antal, Jørlunde har faciliteter til.

Temaet for seminaret, "SKAT i en krisetid" – med henvisning til den globale finanskrisen - var ligeledes meget velvalgt.

Det er ikke bare noget arbejdsgruppen mente. Det var også, hvad de 115 afleverede evalueringsskemaer gengav.

Blandt oplægsholderne på seminaret var:

- Sognepræst Michael W. Brautsch / Indgang til livet og dagligdagen
- Chris MacDonald / Arbejdstrivsel
- Operachef Kasper Holten / Arbejde og styring af forskelligheder (Mennesker/skuespillere)
- Troels Lund Poulsen / Indgang til Skatteministeriet
- Peter Loft / Fremtid og status for SKAT

Ud over de væsentlige faglige input, er det væsentligt at anerkende den store sociale og kollegiale betydning, seminaret har blandt de deltagende ledere.

Vi er overbeviste om, at alle forlod seminaret med en god følelse og fornemmelse af, at vi skulle ses igen på Jørlunde i 2012 - og at der ville blive arrangeret et nyt seminar Vest i år.

Men forventningerne skulle vise sig at blive gjort til skamme:

Både Jørlunde- og seminar Vest har været DTS-chefkreds seminarer, der har været godkendt og understøttet økonomisk fra SKAT's direktion (Tjenestefrihed og betaling af kursusafgift).

SKAT's direktion har imidlertid besluttet, at man ikke længere vil støtte chefkredsens lederseminarer. SKAT agter angiveligt selv at arrangere lederseminarer.

På den baggrund har chefkredsens bestyrelse været tvunget til at træffe den tunge beslutning, at vi ikke længere kan arrangere lederseminarer – i hvert fald ikke i den form, som vi har kendt siden fusionen. Der er fremadrettet ganske enkelt ikke økonomisk grundlag for at arrangere hverken Jørlunde seminar eller lederseminar Vest.

Der er ingen tvivl om, at vores lederseminarer har opfyldt et væsentligt behov – ikke blot hos vores egen medlemskreds, men også for lederkredsen mere bredt i Skatteministeriet.

Vi må derfor konstatere, at ophøret af vores lederseminarer vil efterlade et vakuum. Vi har herefter til gode at se, om Skatteministeriet vil og kan udfylde dette tomrum.

Regionale koordinationsudvalg

Bestyrelsen drøftede efter generalforsamlingen sidste år en idé om et fællesmøde for alle de regionale koordinationsudvalgsmedlemmer. Formændene for de regionale koordinationsudvalg sonderede baglandet for at undersøge, om der var et ønske om et sådant møde. Formålet med mødet var primært at starte en debat for at afklare krav og forventninger hos såvel koordinationsudvalgsmedlemmerne som bestyrelsen til den aktuelle organisering af foreningsarbejdet i chefkredsen.

Drøftelserne mundede ud i, at der den 11. februar i år blev holdt et fællesmøde for chefkredsens bestyrelse og de regionale koordinationsudvalgsmedlemmer i Middelfart.

Udover, at der blev givet en orientering om den aktuelle politiske situation fra forbundsformand Jørn Rise og chefkredsformand Hans Kurt Larsen, var hovedemnet for dagen en drøftelse af,

- hvilke forventninger der er til samarbejdet mellem bestyrelsen og koordinationsudvalget,
- hvordan koordinationsudvalgene kan bidrage til bestyrelsens arbejde,
- hvordan kommunikationen/informationen til og fra bestyrelsen-/koordinationsudvalgene bør være,
- hvordan bestyrelsen kan bruge koordinationsudvalgene, herunder hvordan der skabes et konstruktivt og aktivt koordinationsudvalg, og endelig
- hvordan der skabes erfaringsudveksling mellem koordinationsudvalgene.

Der deltog 29 medlemmer fra de regionale koordinationsudvalg, plus bestyrelsen, i mødet.

Det resulterede i gode drøftelser med en række relevante udsagn om ovenstående punkter. Bestyrelsen arbejder videre med udsagnene, og vil efter generalforsamlingen komme med udmelding om, hvilke initiativer, der kan iværksættes.

Derudover drøftede vi på mødet et forslag om at sammensætte en arbejdsgruppe, som skal se på afdelingsledernes arbejdsvilkår samt fungere som mulig referencegruppe til Koncerncentrets forventede arbejde med administrative lettelser til afdelingslederniveauet.

Vi talte også om, at være forberedte på konsekvenserne af den næsten evige personalereduktion, der potentielt også betyder reduktioner på afdelingslederniveau.

Bestyrelsen vil udarbejde forslag til kommissorium for dette arbejde, der jo ikke er blevet mindre aktuelt med de allerseneste beslutninger om direkte afskedigelser i Skatteministeriet.

Øvrige vilkår for Skatteministeriets chefer

Det regionale direktørniveau

Med sidste års beretning på chefkredsens generalforsamling blev startskuddet givet til at gennemføre en analyse af funktionsvilkår og -betingelser for det regionale direktørniveau. Det var der mange gode grunde til at gøre, ikke mindst det faktum, at chefkredsen var meget involveret i formuleringen af stillingsbeskrivelserne for bl.a. det regionale direktørniveau. Og i perioden siden gennemførelsen havde vi konstateret visse forskelligheder i de regionale direktioners arbejdsform, hvorfor vi vurderede, at det var et godt tidspunkt at prøve at få et bedre og mere sikkert overblik.

Derfor har der været nedsat en arbejdsgruppe, som har arbejdet ud fra følgende kommissorium:

1. Evaluering af de nuværende stillingsbeskrivelser for skattedirektører og viceskattedirektører.
2. Evaluering af mødestruktur og udvalgssammensætning for skattedirektører og viceskattedirektører - såvel regionalt (direktionsmøder mv.) som landsdækkende (faglige udvalg mv.).
3. Hvordan har den regionale direktørstruktur fungeret; indhold, ansvar, rollefordeling mv.?
4. Opstilling af fremtidsscenarium for det regionale direktørniveau.
5. Overvejelser om chefkredsens politik i overgangsfasen til en eventuel ny direktørstruktur.

Arbejdsgruppen blev sammensat af 3 skattedirektører og 3 viceskattedirektører med repræsentation fra alle 6 regioner og med en rimelig fordeling mellem basisenheder og landsdækkende enheder. Arbejds-

formen kan mest dækkende beskrives som interview- og sparringsforum.

Arbejdet har medvirket til, at vi i bestyrelsen har fået et bedre overblik og mere faktuel viden om, hvordan stillingerne udmøntes, og hvordan tingene fungerer i hverdagen - især i forhold til de 3 første punkter i kommissoriet.

For så vidt angår de mere fremadrettede punkter i kommissoriet (4 og 5) har vi undladt at drage store visionære betragtninger og primært konkluderet, at det er vigtigt at fastholde konsolideringen af den nuværende struktur, naturligvis med de nødvendige løbende tilpasninger i forhold til den naturlige udvikling, der altid sker i en organisation som SKAT.

Bestyrelsen har drøftet afrapporteringen fra arbejdsgruppens arbejde og draget følgende konklusioner:

1. I forhold til de udarbejdede stillingsbeskrivelse er der ikke grundlæggende problemer. Bestyrelsen vil fastholde muligheden for også i fremtidige situationer at kunne afprøve stillingsindhold med udgangspunkt i eventuelle konkrete, individuelle situationer.
2. Den i SKAT fastlagte udvalgsstruktur synes ikke at have fundet sin endelige form, og der er stadig en del uhensigtsmæssigheder i de formelle fora i SKAT (sammensætning, formålsbeskrivelser mv.). Dette kan medvirke til, at kommunikationen i SKAT ikke er optimal.
3. Det kan konstateres, at der også på skattedirektør- og vice-skattedirektørniveau føles et ganske stort arbejdspress, som i væsentlig udstrækning kan tilskrives virtualiteten i den nuværende organisering.
4. At resultaterne fra lederundersøgelse bruges aktivt til at iværksætte konkrete udviklingsinitiativer for alle ledergrupper i SKAT.

Afrapporteringen fra arbejdsgruppen kan læses i sin helhed på chefkredsens hjemmeside ChefNet.

Undersøgelse om tjenesterejser og gaver mv.

Siden sidste års generalforsamling har vi ikke blot haft lejlighed til at selvangive vores indtægt og fradrag mv. til vores egen arbejdsgiver. Nogle af os er i løbet af 2010 tillige blevet bedt om at selvangive, hvorvidt vi har modtaget gaver og deltaget i rejser eller andre arrangementer i tilknytning til vores arbejde i Skatteministeriet.

Undersøgelsen var afstedkommet af, at en tidligere, nu afskediget, kontorchef i SKAT, havde offentliggjort, at han selv, sammen med en række kolleger, tilbage i 1992 havde deltaget i en tjenesterejse til Paris, der åbenbart havde et sådant indhold, at det – alle disse år senere – var kommet til at belaste hans samvittighed så voldsomt, at han ikke længere mente at kunne bære rundt på denne viden alene. Offentligheden og medierne måtte indvies!

Den betydelige offentlige omtale af spørgsmålet førte til, at Folketingets Skatteudvalg bad om en redegørelse.

I Dansk Told & Skat nr. 6/2010 havde chefkredsens formand lejlighed til bl.a. at slå fast, at der ikke var nogen som helst holdepunkter for at påstå, at der i Skatteministeriet eksisterer en særlig anløben moral – heller ikke i den henseende.

Chefkredsens holdning har dog også været, at det var en rigtig beslutning at foretage undersøgelsen, da mistænkeliggørelsens tunge dyne desværre havde lagt sig over cheferne i SKAT.

Redegørelsen til skatteudvalget trak ud, bl.a. fordi andre offentlige institutioner også fik rejst tvivl om deres chefers deltagelse i arrangementer mv., og fordi Kammeradvokaten blev involveret i vurderingen af besvarelsene.

Redegørelsen er afleveret til skatteudvalget, og har ligeledes været igennem den obligatoriske vridemaskine i pressen. Som forventet kom der ikke noget afgørende nyt eller voldsomt belastende ud af det.

Det må på den baggrund være på sin plads nu at gentage: der er naturligvis ikke en særlig "rådden" kultur blandt cheferne i Skatteministeriet!

I et meget beskedent antal tilfælde, er der fundet anledning til at indskærpe retningslinierne for de pågældende. I ingen tilfælde er det vurderet, at gave- og rejseaktiviteten skal have tjenstlige/disciplinære konsekvenser.

Redegørelsen viser, at ingen af Skatteministeriets chefer kan identificeres med de slet skjulte anklager om korrupsion og bestikkelse, der lå i den afskedigede kontorchefs henvendelse til pressen.

På den baggrund virkede det da også en anelse desperat og ynkeligt, at den pågældende i kølvandet på redegørelsen indgav en politianmeldelse mod konkrete chefer for forhold, der var beskrevet i redegørelsen.

Det var derfor ikke overraskende, at Politiet nu har afvist alle anmeldelser.

Det må være op til hver enkelt at vurdere, hvilke motiver den pågældende eks-kontorchef, har haft for sit forsøg på at tilsøle sin tidligere arbejdsplads. Det er imidlertid meget tilfredsstillende, at der nu foreligger en klar konklusion om, at Skatteministeriets chefer også i relation til evt. at modtage gaver og at deltage i tjenstlige rejser og arrangementer, naturligvis er ordentlige og hæderlige personer.

Kompetenceudvikling for ledere

Implementeringen af SKAT's ledelsesudviklingsstrategi fra 2009 har kørt lidt på vågeblus indtil efteråret 2010, blandt andet som følge af etableringen af Koncerncentret. Den er nu opdateret og gælden for hele Skatteministeriet.

Chefkredsen konstaterer med tilfredshed, at der nu kommer en mere målrettet indsats for ledelsesudvikling til gavn for både medarbejdere og ledere, herunder for vores medlemskreds.

Vi sagde derfor naturligvis også ja tak til en invitation til på et møde primo december, sammen med vores hovedforbund og repræsentanter for koncerncentret, at drøfte udformningen af en ansøgning til SCKK (CLOPU) om anvendelse af midler til lederudvikling.

Fra medlemskredsen kom blandt andet forslag om initiativer vedrørende *ledelse af ledere* og *personaleledelse i en matrixorganisation*.

Det besluttedes at koordinere ansøgningen med koncerncentres planlagte udspil om målsættende ledelse, hvorfor nyt møde aftaltes til

januar 2011. Dette blev imidlertid aflyst pga. sygdom. I skrivende stund afventes DTS næstformand Marianne Nielsens deltagelse i møde 17. marts i CLOPU-partsudvalget, om fordeling mellem ministerierne.

Dvs. at der måske er grundlag for at supplere status på dette område i den mundtlige beretning på generalforsamlingen.

I forhold til handleplanen om målsættende ledelse synes forårets pilotprojekter desværre at være kommet lidt trægt fra start, men har blandt andet i Kundeservice fokus på ledelse i en matrixorganisering. Handleplanen på inddrivelses-området indeholder også flere tilbud på ledelsessiden, herunder om kommunikation og ledelse af ledere.

Afslutning

Som nævnt bliver denne skriftlige beretning suppleret af en mundtlig beretning, der fremlægges på den ordinære generalforsamling i Middelfart den 1. april 2011.

De to beretninger skal ses som et samlet hele og som bestyrelsens afrapportering af det forløbne foreningsår og som bestyrelsens bud på fremtidige politikker og initiativer.

*Dansk Told & Skatteforbunds chefkreds
Bestyrelsen*