

Chefer kan også være den svage part

Ny formand: Chefkredsen har fået en ny – men ganske erfaren – formand i Hans-Jørgen Lindhardt. En af de første store opgaver vil være at få rammerne i den nye cheflønspolitik fyldt ud – men chefkredsformanden ser også udfordringer på en række andre områder, som skal være med til at fastholde en god arbejdsplads både for chefer og medarbejdere.

Egentlig mente han, at tiden som aktiv på den fagpolitiske scene var overstået. Med en baggrund som lokal tillidsrepræsentant, kredsformand og hovedbestyrelsesmedlem, faglig sekretær og senest som sekretariatsleder tilbage i 90'erne, mente kontorchef Hans-Jørgen Lindhardt ved Sagscenter Person i Syddanmark nok, at han havde udstået sin "værnepligt" på den front.

Men da han blev kontaktet, om han ikke havde lyst til at stille op som formand for Dansk Told & Skatteforbunds Chefkreds, trak duften fra manegens savsmuld ham alligevel tilbage til de aktives rækker.

"Jeg har stadigvæk interessen for at være med til at bevare en god arbejdsplads, så da jeg fik tilbuddet, lod jeg mig overtale", fortæller Hans-Jørgen, som blev valgt uden modkandidater på Chefkredsens generalforsamling den 1. april 2011.

Han mener, at personaleorganisationerne stadig har en meget vigtig rolle, når det gælder om at yde støtte til enkeltpersoner. For enkeltpersoner, vil altid være den svage part.

"Uanset om det er en medarbejder eller en chef, så er der behov for et solidarisk system, som kan støtte de svage", siger Hans-Jørgen.

Han er derfor parat til at hjælpe Chefkredsens medlemmer, når de har brug for det. I et tæt samarbejde med Chefkredsens bestyrelse og forbundets sekretariat, som kan bistå på de faglige områder.

"De har en god ekspertise, som jeg vil trække på – jeg behøver ikke at være ekspert i alt", understreger Hans-Jørgen.

Lønpolitikken skal fyldes ud

Den nye chefkredsformand er trukket i arbejdstøjet. Kredsbestyrelsen har haft sit første møde efter generalforsamlingen og er i gang med arbejdet.

En af de første udfordringer er den nye cheflønspolitik. Selve politikken er på plads – og nu gælder det forhandlinger om tillægsstørrelser

og resultatløns til cheferne.

"Rammerne er der, og de skal nu fyldes ud", siger Hans-Jørgen – og fortæller, at kredsen har fået direktionens udkast til en aftale om resultatløns og honorering for særlig indsats. Samtidig er en aftale om faste tillæg til de forskellige chefgrupperinger også lige på trapperne.

Endnu mener Hans-Jørgen, det er for tidligt at give et konkret bud på, hvornår aftalerne er helt på plads – men han håber, det kan nås inden sommerferien.

"Jeg har haft det første møde med HR-direktøren, og det er mit indtryk, at der er mulighed for at opnå en god forhandlingsløsning. Jeg synes, der er samme indstilling som hos os til at lave rammerne for en god arbejdsplads", understreger Hans-Jørgen.

Aftalen om en cheflønspolitik i Skatteministeriet, som blev forhandlet på plads under den tidligere kredsformand, er ifølge Hans-Jørgen er et udmærket grundlag – selvom der nok er enkelte skønhedspletter, som bør rettes til.

"Intet varer jo evigt – og aftalen bliver sikkert også ændret på et tidspunkt. Men den er et godt udgangspunkt, for at nå videre."

Hans-Jørgen ser da også generelt tillæg som den fremtidige lønudviklingsmulighed for cheferne – at der skulle kunne skabes et generelt løft på lønrammerne, tror han til gengæld ikke så meget på.

"Men ved siden af de nu aftalte tillæg kunne man gå ind og gøre brug af åremålstillæg i større omfang", siger Hans-Jørgen – og peger på, at det samtidig kunne understøtte det generelle politiske ønske om, at man bliver længere på arbejdspladsen.

"Åremålsansættelse i en chef- eller lederstilling kunne være en vej til, at SKAT kan købe fleksibilitet. Man bliver længere på jobbet, som samfundet ønsker og cementerer med mulige pensionsændringer – men man fortsætter ikke nødvendigvis i en chef- eller lederstilling, til man er langt oppe i 60'erne. Ledergruppen i SKAT bliver ældre og ældre. Der er brug for erfaring – men også for nytænkning. Jeg er ikke sikker på, at en virksomhed har godt af, hvis alt for mange chefer er i aldersgruppen 60-70 år."

Hans-Jørgen understreger også, at det skal være målet, at når der sker en generel lønudvikling for en gruppe i SKAT, så skal alle i gruppen på sigt deltage i denne lønudvikling.

"Ellers må den enkelte chef – eller medarbejder for den sags skyld – som ikke får del i den lønudvikling, have at vide hvorfor. Med begrundelse – og måske en udviklingsplan."

Mere frihed til chefer og medarbejdere

Chefkredsen er – og skal efter den nye formands klare mening også fortsat være – en del af Dansk Told & Skatteforbund.

”Fordelen ved en fælles fagforening er, at man afbalancerer synspunkterne, så ingen helt yderligtgående synspunkter bærer igennem”, mener Hans-Jørgen, som henviser til, at modellen med en Chefkreds med en særlig stilling og delvis selvstændig status inden for Dansk Told & Skatteforbund senest har vist sin bæredygtighed i forbindelse med afskedigelsesrunden i SKAT.

”Der er to forskellige roller. Lederne med den legitime opgave at skulle fyre – og medarbejderne, som det går ud over, der skal have varetaget deres interesser. Det kræver en balance, som både forbundsformanden og sekretariatet forstår”, understreger Hans-Jørgen.

Selvom varetagelse af chefernes løn- og ansættelsesmæssige forhold vægter højt i Chefkredsens vedtægter, så har Hans-Jørgen også øje for andre indsatsområder – bl.a. uddannelse og udvikling af cheferne i SKAT.

Administrative lettelser for afdelingslederne er et andet område – og her har HR-direktør Birte Deleuran sagt ja til, at Chefkredsen deltager i det arbejde, som allerede er igangsat i Skatteministeriet. Det handler bl.a. om, at man vil se på, om man kan lette afdelingslederne for nogle af de administrative opgaver, de har i dag. Men Hans-Jørgen opfordrer også til, at teknologien i højere grad bliver tilpasset en virtuel arbejdsplads, hvor især lederne ofte arbejder fra flere forskellige baser. Det giver i dag en række it-problemer og begrænsninger.

”SKAT skal være meget lydhør over for den teknologiske udvikling, så der bliver bedre muligheder for alle de chefer, som arbejder virtuelt med skiftende arbejdspladser.”

Den tillidsbaserede – eller værdibaserede – ledelse er et andet centralt område.

”Jeg ser tillidsbaseret ledelse mere som tillidsbaseret adfærd, hvor begge parter – både lederen og medarbejderne – skal gøre hvad de kan for, at vi får en god arbejdsplads. Medarbejderne skal også deltage aktivt. Det handler om mere end frihed”, understreger Hans-Jørgen, som derfor også advarer imod, at ansvaret for at få ledelsesformen til at fungere alene placeres hos lederne.

Hans-Jørgen opfordrer til gengæld til, at der generelt bliver lidt større frihed for ledere og medarbejdere i SKAT til at aftale, hvordan man får løst opgaverne.

”Der er en tendens til, at ledelsesmæssige tiltag i SKAT skal gennemføres i kampagner – i stedet for at give mere frihed til, hvordan man skal få opgaverne udført. Tit er man bundet af mere eller mindre faste regler og tids-

frister, hvor man i stedet kunne overlade til den enkelte afdeling at nå et personalepolitisk mål med de metoder, der passer til den afdelings adfærdskodeks – og den ledelsesmæssige opfølgning kan foretages indenfor de rammer, der ligger i honorering af resultater og indsats”, slutter Chefkredsens formand Hans-Jørgen Lindhardtzen.



Hans-Jørgen Lindhardtzen er tilbage som aktiv i forbundet – nu som formand for Chefkredsen.

Photo: fag press/Michael Hjuler