

Hvor er vi...



Departementschefen: Peter Loft gav en aktuel status på udviklingen i Skatteministeriet som indledning til Chefkredsens generalforsamling.

Hvor er Skatteministeriet lige nu – og hvor er vi på vej hen? Det var et tema i den tale, departementschef Peter Loft holdt ved Chefkredsens generalforsamling.

"Det har været en meget lang march, som begyndte i 1990 – men nu skulle vi gerne i al væsentlighed være på plads", sagde Peter Loft og pegede på, at den organisation, der er resultatet i dag, er væsentlig mere rationel, effektiv og i stand til at sikre en højere grad af kvalitet gennem den specialisering, der er sket. Peter Loft kunne ganske vist ikke garantere, at Skatteministeriet nu er ved vejs ende – men han var ikke i tvivl om, at den udvikling, der var sket, havde gearet organisationen lagt bedre til udfordringerne.

"Lad os derfor nu ikke pille ved organisationen – men lære at forstå den", sagde Peter Loft – og pegede på, at helhedstænkning og helhedsorientering vil være en måde at imødekomme de effektiviseringskrav, der er til Skatteministeriet. Derfor kommer det også til at handle om at få kigget på regelgrundlaget med helhedstænkningen i baghovedet, så reglerne kommer til at hænge bedre sammen med administration og produktion.

"Jeg tror virkelig, der er et potentiale. Den eneste vej er at gøre regelgrundlaget nemmere for os selv", mente departementschefen – og tilføjede, at hvis der er én i organisationen, der ved, hvor skoen trykker, så vil der også være én, som kan blokke skoen ud.

"Kunsten er, at få de to til at kommunikere og arbejde sammen – og hvis de accepterer hin-

andens ligeværd, har de begge opnået et klart fremskridt", sagde Peter Loft – som bl.a. også opfordrede til at "kigge ud før der kigges op". Hvis medarbejderne ikke koordinerer direkte, bliver kommandovejene nemt for lange. "Husk at alle hensyn er lige væsentlige – hav fokus på helheden", lød det fra Peter Loft, som understregede, at det handlede om at gøre det nemmere at løse opgaverne så godt som muligt for at indfri de effektiviseringskrav, der er til ministeriet. Behovet for rekruttering af nogle kompetencer, som har ført til afskedigelsesrunden, fik også nogle ord med på vejen af departementschefen. Han pegede bl.a. på, at der fremover løbende vil være behov for at vurdere, om der er de rette kompetencer – men lovede, det ikke var planen, at det fremover skulle ske med "100 af gangen". "Men det er chefernes opgave at gøre opmærksom på, hvis en medarbejder er på vej til at stå yderst ud fra de opgaver, der skal løses", understregede Peter Loft.

På et spørgsmål om, hvordan det hænger sammen, når forslag ude fra "produktionen", som kan være med til at effektivisere en opgave, ofte bliver mødt med det svar, at der ikke er penge til at ændre it-systemerne, måtte Peter Loft erkende, at det i den aktuelle situation kan være mangel på såvel økonomi som it-ressourcer til at foretage ændringer i systemerne.

"Vi har fokus på de bolde, vi allerede har i luften. Men jeg håber, der kan blive løst lidt op for det – og vi også bliver bedre til at svare, når der kommer et forslag fra jer", lovede Peter Loft.

Forbundsformanden: Løn, værdibaseret adfærd og afskedigelsesrunden var blandt de emner, forbundsformand Jørn Rise kom ind på i sin tale til cheferne.

"Vi er i den heldige situation, at der kommer løn hver måned – men resultatet af forhandlingerne er ikke noget at prale med", sagde forbundsformand Jørn Rise som en kommentar til resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne – og pegede på, at forbundet på chefområdet bl.a. havde forsøgt at få løst de lønforskelle, der er mellem tjenestemandsansatte og overenskomstansatte afdelingsleder. Det havde dog ikke været muligt, for ved de centrale forhandlinger var der ikke afsat midler til decentrale forhandlinger på de enkelte områder i staten.

"Vi havde en rigtig god dialog med Personalestyrelsen, men de var bundet på hænder og fødder, fordi der ved det store bord ikke var afsat én krone at forhandle om. Men forståelsen var der. Problemstillingen er bogført – og



ole

der er forståelse for den", lød det fra Jørn Rise.

Forbundsformanden pegede på, at der rundt omkring fortsat er en vis frustration omkring den værdibaserede adfærd i SKAT.

"Måske fordi værdibaseret adfærd handler om hele tiden at være i en løbende proces – og fordi, det kræver ledelsens nærvær", sagde Jørn Rise med tydelig adresse til, at direktionen i regionerne er samlet ét sted.

"Jeg vil derfor opfordre til i højere grad at igangsætte en dialog og få drøftet den værdibaserede adfærd", sagde Jørn Rise.

Den forestående afskedigelsesrunde fik også nogle ord med på vejen – og budskabet fra Jørn Rise var, at Dansk Told & Skatteforbund nu vil sætte fokus på at hjælpe den enkelte, som kommer i den ulykkelige situation at blive indstillet til afsked. Derfor er forbundets tillidsrepræsentanter også blevet forberedt til afskedigelsesrunden.

"Jeg vil bare i det stille sige, at vi har de tillidsrepræsentanter, der skal til for at løse opgaven – og jeg håber, I vil gøre brug af dem", understregede Jørn Rise.

ole



Dialog, dialog



Chefløns- politikken på plads

Kredsformanden: Men aftalen om tillæg og resultatløn mangler fortsat, fremgik det af den mundtlige beretning på Chefkredsens generalforsamling.

Den nye cheflønspolitik spillede en central rolle, da Chefkredsens afgående formand Hans Kurt Larsen aflagde sin sidste beretning på Chefkredsens generalforsamling.

"I modsætning til mange tidligere år, hvor en stor del af vores tid og ressourcer er gået med at redde medlemmerne så helskindet som muligt gennem tumultagtige nedskæringer og omstruktureringer, har vi i år heldigvis kunnet koncentrere mange af kræfterne om at bygge noget fornuftigt op med henblik på fremtiden. Her tænker jeg naturligvis primært på den nye cheflønspolitik. En cheflønspolitik, som vi har haft behov for i mange år, som det har taget flere år at udforme og at blive enige om, men som nu også rummer potentiale til at skabe lønmæssig fremgang for alle chefkategorier – når de økonomiske vilkår i samfundet og i Skatteministeriet er til det", sagde Hans Kurt Larsen. Kredsformanden beklagede dog i beretningen, at de sidste aftaler om henholdsvis tillægsstørrelser på individ- og stillingsniveau og resultatlønsvejledningen for 2011 endnu ikke var kommet på plads ved forhandlinger med Skatteministeriets direktion.

"Vi har rykket for udspil og efterlyst de sidste forhandlinger om sagen, men lige lidt har det hjulpet. Der er ikke kommet noget endnu", sagde Hans Kurt Larsen, som derfor måtte overgive den sag til sin efterfølger og den nye kredsbestyrelse.

Omkring det regionale direktørniveau kunne kredsformanden fortælle, at der havde væ-

ret afholdt et møde med HR-direktør Birte Deleuran, hvor man bl.a. havde drøftet det markante efterslæb der er med hensyn til at etablere en struktureret efteruddannelse for allerede udnævnte viceskatte- og skattedirektører. Man havde også drøftet den virtuelle organisation – og fra Chefkredsens side bl.a. understregget, at Skatteministeriet bør være opmærksom på at bruge hele direktørniveauet optimalt. "Også viceskattedirektørstillingerne", sagde Hans Kurt Larsen – og tilføjede, at de nuværende stillingsbeskrivelser bør gennemskrives og opdateres, så de er i overensstemmelse med Skatteministeriets nuværende organisation. "Endelig kan den nuværende udvalgsstruktur med indsats-, kundeservice- og produktionsplansudvalg o.s.v. forbedres. Her kan Chefkredsens input indgå i den evalueringsproces, der er iværksat fra Skatteministeriet", understregede Hans Kurt Larsen.

Da dirigent Troels Lund satte beretningen under debat var der ikke ét eneste af Chefkredsens medlemmer, som ønskede ordet, og beretningen blev derfor vedtaget uden debat.

ole

Chefkredsens medlemmer kan læse hele den skriftlige og mundtlige beretning på ChefNet på www.dts.dk.



Chefkredsens generalforsamling var som altid en god lejlighed til at møde kolleger fra hele landet.



Kjeld Westergaard var den eneste, der gik på talerstolen. Han havde en enkelt bemærkning til budgettet – om reduktion i de budgetterede udgifter til generalforsamlingen skyldes afskedigelse af chefer. Kasserer Ulla Dalsgaard kunne dog berolige – kredsene havde blot fået et godt tilbud på afholdelse af generalforsamlingen på Quality Hotel Park i Middelfart.





Fra Hans til Hans

Skiftedag: Dog blev Kurt skiftet ud med –Jørgen, da Chefkredsen valgte ny formand.

"Jeg vil gerne foregribe, at næstformanden siger genvalg", sagde Hans Kurt Larsen med glimt i øjet, da han havde skyndt sig at bede om ordet under punktet med valg af formand.

Efter fem år som formand for Chefkredsen mente Hans Kurt, at der skulle nyt blod til. På vegne af en enig kredsbestyrelse foreslog han derfor kontorchef Hans-Jørgen Lindhardt fra SKAT Syddanmark.

"Man kan ikke just sige, der er tale om noget generationsskifte", drillede Hans Kurt med adresse til, at Hans-Jørgen er næsten to år ældre.

"Men bestyrelsen foreslår en kandidat, som vi er helt trygge ved. Oveni er han forsynet med en god portion humor – ja, nogle vil mene, at den for hans vedkommende er sort."

Med den mangeårige erfaring fra foreningsarbejde – bl.a. som sekretariatsleder i Dansk Told & Skatteforbund – var Hans Kurt ikke i tvivl om, at det ville være den rette mand på posten som formand for Chefkredsen.

"Han er både driftssikker og opmærksom på udviklingsmulighederne", understregede Hans Kurt.

"Jeg er spændt på, om der nu er nogen, der kommer og råber aprilsnar", spøjte Hans-Jørgen, da han efter valget gik på talerstolen for at takke. At afholde generalforsamling den 1. april kan altid indeholde en risiko.

"Jeg kan se, forsamlingen er meget enig om kursen – og jeg glæder mig til samarbejdet", understregede den nyvalgte kredsformand.



ole