

Chefkredsen

Mundtlig beretning

Generalforsamling 23. marts 2012

Indhold

Indledning	3	
Chefløn	4	
Evaluering af aftalen		4
Resultatløn og honorering af særlig indsats		11
Overenskomstforhandlingerne 2013	14	
Chefkredsen internt	15	
Medlemsmøder		15
Øvrige vilkår for Skatteministeriets chefer	17	
Afdelingsledernes arbejdsvilkår		17
Leadership Pipeline		18
Fratrædelsesordning		20
Afslutning	20	

Indledning

I år er chefkredsens beretning igen opdelt i en:

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

Det betyder, at vi igen forsøger med en kortere beretning her fra talerstolen.

Jeg skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at den mundtlige beretning skal ses i sammenhæng med den skriftlige beretning, der for tre uger siden blev offentliggjort på ChefNet, og at de to beretninger - i relation til debatten og den videre behandling her på generalforsamlingen - skal ses som et samlet hele.

I er også velkomne til at tage emner op i relation til chefkredsens forhold, som ikke måtte være berørt i nogle af de to beretninger.

Den store opgave i år har været udmøntningen af cheflønsaftalen, og den vil også fylde store dele af beretningen.

Som I nok forstod på velkomsttalen, er det ikke den store enighed der præger hverken forhandlingerne om evaluering af cheflønsaftalen, eller om den første udmøntning af aftalen om resultatløn og honorering af særlig indsats

Og lad os vende tilbage til disse forhandlinger:

Chefløn

Evaluering af aftalen

Jeg vil starte med at sige, at vi betragter aftalen om chefløn som en helhed, og vi vil ikke indgå aftale om ændring af enkeltelementer, inden vi ser et samlet billede af en eventuel revideret aftale.

Og der kan nok være et stykke vej til en samlet aftale. Indtil videre er vi enige om meget få punkter, og vi har aftalt, at de resterende tages op på en workshop, hvor vi forsøger at komme frem til enighed.

Men for at tage enighedspunkterne først:

Vi er enige om at indføje i aftalen, at der åbnes mulighed for tildeling af personlige tillæg til alle stillingsgrupper – det var hidtil forbeholdt kontorchefer og afdelingsledere.

Direktionen fik allerede brug for muligheden denne gang, da man ikke havde mod, vilje eller lyst til at graduere løntillæggene til fagdirektører, og vi aftalte en speciel engangs undtagelse.

I forbindelse med evalueringen foreslog vi så, at der åbnes mulighed for personlige tillæg til alle direktører og vicedirektører.

Vores begrundelse er, at vi også gerne ser **både** et signal om, men også en reel løngraduering på de højeste centrale niveauer – dels fordi enhver meget tydeligt kan se, at der også på disse niveauer, er forskel på hvordan man udfylder opgaven.

Dels fordi vi kan bruge et eventuelt fravær af graduering til at spørge til og debattere, hvorfor man mener, at medicinen med større og større løngraduering er god for alle andre end en selv.

For skattedirektører og vicedirektører har vi ønsket muligheden for personlige tillæg af to årsager.

For det første kunne vi se, at en tilførsel af pulje til de to stillingsgrupper i samme størrelsesorden som den netop tilførte, ville bevirke at alle kom på maksimalt tillæg – uden nye udviklingsmuligheder, hvis der ikke blev opstillet nye tillægsmuligheder, og de er bedst at opstille inden man står og savner dem – og der skal jo også stadig være mulighed for graduering.

For det andet kom vi i den situation ved forhandlingerne, at alle – uanset eventuel god begrundelse for et særligt tillæg – kom ud for modregning, da der i de pågældende grupper kun var mulighed for at tildele fast tillæg og opgavetillæg mod modregning i tidligere tillæg.

Og det var så den korte historie om enighedspunkterne.

I bedes huske min bemærkning om, at vi først indgår endelig aftale om disse, når vi har en samlet aftale.

Og lad os så tage uenighedspunkterne:

Direktionen ønsker mulighed for et ekstra højt opgavetillæg til kontorchefer, som også er den eneste stillingsgruppe, som efter **deres** opfattelse skal have mulighed for fremtidig lønudvikling ved tilførsel af midler til cheflønspuljen.

Denne opfattelse er baseret på en vurdering af kontorchefernes arbejdsvilkår i et hektisk politisk miljø, som ligger langt fra den mere stille dagligdag der findes ude i regionerne – hvis I skulle være i tvivl, er dette ikke bestyrelsen opfattelse, men den begrundelse vi mødes med i forhandlingerne.

Bestyrelsen underkender på ingen måde indsatsen fra vore kolleger og medlemmer i Koncerncentret – men vi har nok et mere nuanceret syn på stillingerne i Koncerncentret og på helhedstænkning, end forslaget giver udtryk for.

Som et argument har HR-afdelingen opstillet nogle lønsammenligninger til andre institutioner. Disse sammenligninger viser, at LR 39 og 38 og viceskattedirektører får løn lidt over gennemsnit.

Det samme gør afdelingsledere, og det er for afdelingsledere ikke kun lidt, men præciseret til at være knapt 45.000 for meget – medens kontor- og projektcheferne får godt 50.000 for lidt.

HR-kontoret har oplyst, at der er elementer som rent statistisk ikke må fremgå af den pågældende sammenligning, og man kan heller ikke udlede om lønningerne er incl. eller excl. åremålstillæg.

Men man mener, at det kan anvendes som rettesnor, **og at** det bekræfter den viden man længe har haft, om at SKATs centrale kontorchefer er for lavt lønnet.

Vi vil normalt rose HR kontoret for at udarbejde godt materiale, men denne ros gælder **ikke** i dette tilfælde.

Vi savner for eksempel flere konkrete stillinger og mere baggrundsviden inden sammenligning, og det kunne også være rart at se stillingsbeskrivelser.

For LR 36 er sammenligningen for eksempel opstillet ud fra mellemledere i LR 36 **og derunder**, for eksempel en løn på 403.000 i retterne – det er altså ledere med 140.000 kr. mindre i løn end afdelingslederne, man bruger i statistikken.

Hvis **det** er sammenlignelige stillinger, må de pågældende have sovet i de tider der blev uddelt lønninger.

Vi har blandt andet spurgt, om de sammenlignede har samme arbejdsbetingelser som vore afdelingsledere, hvor man for eksempel er øverste fysiske leder på en lokalitet. Vi har fået det svar, at statistikken er den bedste man kan opstille, og at den er god nok.

Vores holdning til lønsammenligningen baserer sig også på, at det trods alt kun lidt mere end 3 år siden vores stillinger blev vurderet og klassificeret i forbindelse med den store ændring af strukturen – så vi har slet ikke brug for en ny og slet ikke en ufuldstændig sammenligning.

De opgaver, der lå som grundlag for klassificeringen af vore stillinger er efter vores opfattelse ikke blevet mindre – men tvært i mod mere komplekse.

Den eneste store ændring vi kan få øje på - i forhold til det grundlag, som klassificeringen er sket på - er faktisk det forhold, at departementet og Hovedcentret er slået sammen til et Koncerncenter - og det kan vel ikke være grundlag for en nedvurdering af stillinger i driften.

Men afledt af lønstatistikken har vi fået et tilbud – man vil gerne foretage en løbende tilskrivning til cheflønspuljen - men tilskrivningen skal gå til kontorchefer.

Jeg skal måske lige minde om, at vi stadig er under uenighedspunkterne, og bestyrelsen kunne ikke drømme om, at bruge den opstillede statistik til noget som helst.

Vi har en klassificering af de gældende stillingsbeskrivelser og vi har en tillægsstruktur, som godt nok er under evaluering – men de to elementer er vores udgangspunkt.

Og jeg kan forsætte med uenighedspunkter:

Direktionen ønsker opgavetillæggene til afdelingsledere ændret til personlige tillæg, da man kan se, at der i tildelingen mere er tale om et personligt tillæg end et opgavetillæg.

Derfor skal tillæggene heller ikke genplaceres ved ledighed, men afvente den 3 årige vurdering af aftalen.

Jeg ved ikke hvad I mener – men i bestyrelsen synes vi, det skriger til himlen.

Vi er enige i vurderingen af, at tillægsfordelingen til afdelingsledere ikke er pæn og ligner personlige tillæg – det mente og sagde vi også, da forslagene kom ind fra regionerne.

Vi lod det køre fordi vi kunne få pengene i omløb, og fordi alle tillæg kunne begrundes – men det kunne mange andre selvfølgelig også have været, som vi har skrevet i den skriftlige beretning.

Ved evalueringen har vi sagt, at vi ikke mener, at medicinen mod dårlig fordeling af opgavetillæg er, at ændre dem til personlige tillæg.

Hvis man ikke er i stand til at fordele et for lille antal opgavetillæg, kan man da slet ikke fordele et for lille antal personlige tillæg.

Vi mener, at den effektive behandling af den dårlige fordeling skal være at opstille nogle mere landdækkende rammer og kriterier for tildeling af opgavetillæg.

Og selvfølgelig meget gerne nogle flere tillæg – som, hvis jeg må citere aftalen, **skal sikre ensartet fast aflønning for sammenlignelige opgaver.**

Men at afløse noget, som er tænkt objektivt med noget rent subjektivt, står ikke lige for i vores tankegang.

Man kunne vel heller ikke finde på at afskaffe lokalløn, med den begrundelse, at afdelingslederne ikke kunne finde ud af at fordele blandt afdelingens medarbejdere.

For så vidt angår skattedirektører og vicedirektører finder man tildelingen af tillæg mere entydig, og der vil man gerne ændre tillæg løbende ved omflytning.

Man mener også, at tillæggene til kontorchefer og projektchefer i princippet er nogenlunde entydig, og derfor kan man også ændre løbende her.

Den løbende regulering af tillæg til skattedirektører, vicedirektører og kontorchefer ved flytning har vi såmænd også en anden mening om. Vi mener, at vi skal have en afvejning i forhold til, om det er en flytning efter eget eller ens chefs ønske.

Som sagt tages alle spørgsmålene op på en forhåbentlig snarlig Work-shop om chefløn.

De nævnte uenigheds-punkter suppleres med andre spørgsmål, som også er rejst.

Blandt andet hvornår afdelingslederens opgavetillæg skal modregnes i personlige tillæg – og hvornår de ikke skal. Ved seneste fordeling var det nærmest geografisk betinget.

På work-shoppen skal også drøftes værktøjer til tiltrækning af ansøgere til lederstillinger – jeg går ud fra, at det må være forslag der går i en anden retning, end det jeg hidtil har nævnt.

Jeg skylder også at sige, at bestyrelsen **ikke** har nogen intentioner om at foreslå afdelingsledernes aflønning hævet til LR 37.

Det er tidligere forsøgt hele vejen til Finansministeriet ved en stilling, som var vurderet at kunne være murbrækker.

Det lykkedes ikke og kombineret med alt det nævnte, er der ikke noget der taler for en mulighed for hævelse af den **faste** løn til nogle grupper.

Bestyrelsen forslår derfor, at vi satser på en stadig udbygning antallet af opgavetillæg og andre tillægstyper, selv om **det** også er op ad bakke.

Og hvis lederlønningerne skal kombineres med ønsket om flere ansøgninger, kunne der måske som eksempler være tale om nye mobilitetstillæg, rotationstillæg eller åremålsansættelser.

I en parentes kan det også her nævnes, at vi har aftalt, at der nu bliver ryddet op i stillinger besat ved funktion, og at funktion i fremtiden som hovedregel begrænses til ½ års varighed.

Under forhandlingerne havde vi også rejst et par konkrete sager om § 55 tillæg, og spørgsmålet om den helt urimelige forskelsbehandling internt i LR 37 i forhold til åremålsansættelse. Vi skal ikke sagsbehandle her i beretningen - men bestyrelsen kører videre med overvejelser om de to spørgsmål.

Vi håber – mere tør vi ikke sige – at vi opnår en aftale om fornuftig regulering af den gældende cheflønsaftale – ellers må det skrevne jo gælde, indtil en af parterne opsiger den.

Vi håber også, at nogen erkender, at det kun er godt et år siden man efter lange forhandlinger indgik aftale om nye cheftillæg til de chefer og ledere, som nu pludselig hævdes at være lønnet enten over gennemsnit eller meget over gennemsnit.

Bestyrelsen foreslår, at vi ikke tager stilling til radikale ændringer af aftalen om chefløn inden vi har haft et møde med medlemmerne af koordinationsudvalgene – der jo som bekendt er en fra hver lokalitet.

Til den lejlighed suppleres med et par repræsentanter fra de to grupper som ikke har koordinationsudvalg – nemlig valgafdelingen i Koncerncentret og valgafdelingen for direktører og vicedirektører.

Det er **ikke** et nyt besluttende organ vi indfører, men en opfølgning på løftet fra tidligere om at inddrage udvalget i større omfang.

Beslutningen om og ansvaret for konsekvenserne af de forestående forhandlinger påtager bestyrelsen sig ud fra den kurs, som denne generalforsamling udstikker.

Resultatløn og honorering af særlig indsats

Som en del af pakken om chefløn blev den hidtidige aftale om resultatløn afløst af to nye aftaler – en om resultatløn for LR 39, og en om honorering af særlig indsats for øvrige chefer.

Som I ved er aftalen for LR 39 baseret på det gamle koncept, med en objektiv del og en subjektiv del – hver på 50 %. I den objektive del er videreført det gamle koncept om beregning af konkrete produktionskrav.

I honorering for særlig indsats er der udelukkende tale om subjektiv evaluering – og i denne vurdering skal indgå:

- Mål som den enkelte leder er ansvarlig for eller bidragsyder til.
- Samt nogle vurderinger af helhedstænkning og personaleledelse.

Men **meget vigtigt**: I aftalen er opsat nogle rammebeløb til brug for henholdsvis resultatløns og særlig indsats.

Rammen for den **objektive** del af **resultatlønnen til LR 39** vil som tidligere afhænge af målopfyldelsen for de aftalte resultatkrav, som er taget fra SKATs kontrakt – rammen for den **subjektive** del beskæres ikke.

Der har indtil for nyligt ikke været talt eller skrevet om, at rammen for **honorering af særlig indsats** til LR 36, 37 og 38 også skulle reguleres ud fra målopfyldelsen af SKATs resultatkrav. Den består jo kun af en **subjektiv** del.

Men det bliver der talt om nu – desværre kan jeg ikke røbe så meget om, hvordan der tales om det. Det skal drøftes i udvidet direktion på mandag, men vi kan desværre ikke få lov til at se og kommentere oplægget til drøftelserne.

Vi er en af parterne i aftalen.

Men vores inddragelse i snakken om tolkning af den, er indtil videre begrænset til en orientering om, at man vil drøfte en sammenhæng.

Og jeg må indrømme, at jeg er så naiv, at jeg ikke kan se, at formuleringen i aftalen:

subjektiv evaluering, hvor der skal indgå mål for produktionen **som den enkelte leder er ansvarlig for eller bidragsyder til.**

Har nogen som helst direkte sammenhæng med den **samlede objektive** resultatopnåelse for direktionen.

For eksempel har jeg svært ved at se mit direkte ansvar for IT – udviklingsområdet, som er et af de objektive målepunkter for den direktion, som har resultatkontrakt og overordnet ansvar for alle områder.

Og jeg er **ikke** så naiv, at jeg kunne forestille mig, at vi havde indgået en aftale der gjorde en halvt objektiv og halvt subjektiv aftale til en rent subjektiv, **men** med risiko-delen fra den objektive del videreført.

Bestyrelsen vil foreslå, at vi afventer et officielt udspil efter udvidet direktions drøftelse.

Men vi tager den indfaldsvinkel, at et forslag som det nu præsenterede, vil blive afvist som værende udenfor den aftalte ramme.

Og konsekvenserne af det er lidt usikre.

Aftalen har været forelagt CO10, som siger at der ikke kan støttes ret på vejledningen, da der ikke er aftaleret vedrørende resultatløns.

CO10 mener dog, at det er en god ide at være enige om en ramme for aftaler om resultatløns.

Det har vi været, og så må vi se om der ikke kan mobiliseres gode kræfter til også at vær enige i fortolkningen af aftalen.

Og særlig indsats har der jo været rigeligt af som helhed – vi mangler bare påskønnelsen.

Og når vi taler om påskønnelse kan den holdning sagtens køre videre i år også – bare tænk på den enorme opgave om job- og kompetencematch ved siden af dagligdagen.

Så lad os appellere til, at vi får landet tvisten om honorering af særlig indsats ud fra hensigten – netop som honorering af særlig indsats i stedet for som middel til at løse et stramt budget

Overenskomstforhandlingerne 2013

Ved de seneste overenskomstforhandlinger kunne vi efterfølgende se, at alle de kræfter der var brugt på forberedelse og gennemførelse af forløbet stort set var spildte kræfter.

På grund af den økonomiske krise kom der stort set intet til chefkredsen ud af forhandlingerne, ud over de generelle lønstigninger.

I dag starter processen igen, og vi kan så håbe, at der er så meget bedring i samfundsøkonomien, at resultatet bliver bedre til næste år.

Men der er ikke meget der tyder på, at der bliver store beløb til rådighed.

CO10 har taget den konsekvens, at man behandler forslagene modsat af det sædvanlige.

Det gøres på den måde, at CO10's sekretariat udarbejder forslag til mulige krav, som så sendes til behandling i medlemsorganisationerne. Det forventes, at CO10 vil vægte generelle lønstigninger meget højt, og ellers tage udgangspunkt i forslagene fra sidst.

Modsat det vi skrev i den skriftlige beretning, skal DTS altså ikke opstille en egentlig liste over krav. Man skal i stedet kommentere og forsøge at påvirke de af CO10 opstillede krav.

Bestyrelsens forslag er derfor, at vi **igen** beder DTS om, at være meget opmærksomme på den lønforskel der er på tjenestemandsansatte og

overenskomstansatte afdelingsledere. Dette er ubetinget første prioritet for chefkredsen – og jeg formoder at kampen mod ulighed også er meget højt prioriteret ved DTS.

De øvrige krav vi nævnte i den skriftlige beretning

- Generelle lønforbedringer,
- Forhøjelse af cheflønspuljen
- Pensionsforbedringer, f.eks. pension af resultatløn og højere pct. -sats for supplerende pension,
- Personalegoder, i form af mulighed for valg af PC-/IT-ordninger og fri telefon
- Chefgrupperne skal have del i uddannelsesmidler

skal bestyrelsen foreslå indgår i en uprioriteret liste, som vi kan forsøge at få indbygget i CO10's endelige aftalekrav, i det omfang de måtte kunne indpasses i den liste der kommer fra CO10.

Og måske skal jeg præcisere, at kravet om forhøjelse af cheflønspuljen, selvfølgelig afhænger af udfaldet af forhandlingerne om chefløn.

Eventuelle yderligere forslag, som fremsættes under debatten vil også indgå i chefkredsens liste over mulige forslag.

Chefkredsen internt

Medlemsmøder

I 2009 oprettede vi formelle koordinationsudvalg i alle de geografiske valgkredse/regioner.

Hovedbegrundelsen var, at den daværende bestyrelse ville sætte lidt mere struktur på det regionale arbejde og kommunikationen mellem medlemmer og chefkreds.

Vi har også indført en tradition med, at bestyrelsen mødes med de medlemmerne af koordinationsudvalgene en gang om året – senest i februar i år.

Vi har tænkt os at fortsætte traditionen, og vi har i den forbindelse overvejet at inddrage deltagerne mere aktivt i mødet end det skete i år, hvor mødet foregik i plenumform.

Som det blev nævnt under punktet om chefløn, vil vi også inddrage medlemmerne af udvalgene ved specielle lejligheder.

Der har været en tradition for, at formanden for chefkredsen deltager i medlemsmøder i valgkredsene, når der er aktuelle emner som berettiger sådanne møder. Af forskellige årsager blev der ikke afholdt nogen møder i det forløbne år.

Forbundets formand – Jørn Rise – er blevet kontaktet af et medlem, som gør opmærksom på, at det i forbindelse med formandens besøg i "husene" nogle steder er udelukket, at chefkredsens medlemmer kan deltage i disse møder.

Såvel Jørn som jeg kan godt se et muligt behov for, at medlemmer fra medarbejdergruppen kan mødes med deres forbundsformand uden at deres lokale chefer er til stede.

Men vi kan også se et behov for, at chefkredsens medlemmer kan mødes med forbundsformanden og kredsformanden i eget regi.

Jørn og jeg har derfor besluttet, at vi lægger op til en kombination af møder – foreløbigt som et forsøg i det kommende foreningsår.

Vi vil stille os til rådighed for medlemsmøder i de enkelte regioner – medlemsmøder som er forbeholdt chefkredsens medlemmer, og hvor vi begge stiller op med indlæg og til spørgsmål. Planen er at vi tager faglig sekretær Jan Nørner med, så der også er en deltager, som ved noget om regler og teknik.

Det er herefter op til de enkelte valgafdelinger at tage stilling til, om man vil invitere os til et tidspunkt efter sommerferien.

Øvrige vilkår for Skatteministeriets chefer

Afdelingsledernes arbejdsvilkår

Siden den skriftlige beretning er udsendt, er der afholdt et afsluttende møde i arbejdsgruppen vedrørende afdelingsledernes arbejdsvilkår for at få afsluttet rapporten.

Rapporten vil blive lagt på chefkredsens hjemmeside umiddelbart efter generalforsamlingen, så alle kan se hvad arbejdsgruppen er kommet frem til.

I forbindelse med det sidste møde har arbejdsgruppen defineret en række forslag til konkrete initiativer, som kunne være med til at forbedre afdelingsledernes arbejdsvilkår.

De forslag, der har været drøftet er:

- Større brug af ledernetværk, hvor afdelingsledere kan mødes og drøfte deres vilkår, herunder faglige og ledelsesmæssige problemstillinger.
- Brug af forventningsafstemning i forbindelse med Lederdialog. Hvilken rolle har den enkelte afdelingsleder og hvilke krav stilles der?

- Udarbejdelse af årshjul med oplysninger om kendte "peak-perioder", der er kendt i hele organisationen og på tværs af de enkelte enheder. Dette kan hjælpe til i forhold til planlægning af projekter, prioritering af ressourcer m.v., igen på tværs i hele organisationen.
- For at den enkelte afdelingsleder kan få større indblik i hele Skatteministeriets organisation og de forskellige opgaver der varetages, kunne en form for rotationsordning være et godt redskab.
- Afdelingslederne efterspørger et overblik over, hvilke "hjælpeværktøjer" afdelingslederne kan benytte sig af. Arbejdsgruppen er klar over, at der allerede nu findes "Ledersharepoint" og andre værktøjer.
Arbejdsgruppen er også bekendt med, at der også regionalt er udarbejdet "egne" informationssystemer til brug for ledelserne.
Arbejdsgruppen efterspørger i stedet en samlet portal, hvor disse værktøjer er samlet – tilknyttet en central søgefunktion.
- Arbejdsgruppen ønsker, at der fortsat udbydes kurser for lederne, herunder interne kurser, eksempelvis kurser i ansættelsesretslige forhold og personaleforhold i øvrigt, uddelegering, kommunikation, situationsbestemt ledelse, personlig udvikling, informationssøgning mv.

Bestyrelsen vil umiddelbart efter generalforsamlingen tage kontakt til de relevante interessenter i SKAT for at få gang i den videre proces på disse initiativer afstemt med initiativerne vedrørende Leadership Pipeline, som er

Leadership Pipeline

et nyt ord, som vi formentlig skal vænne os til.

Der er tale om en ledelsesmodel, som fokuserer meget på, at der er forskellige succeskriterier for god ledelse på de enkelte ledelsesniveauer.

Modellen fokuserer også på, at der er ting som skal læres eller aflæres når man skifter til en ny position. For eksempel hvis man går fra at være leder af medarbejdere til at være leder af leder.

For at kunne arbejde videre med modellen, skal man have defineret forventninger til lederne på de forskellige niveauer, og det er derfor foreslået at man starter arbejdet ved at ajourføre de stillingsbeskrivelser der blev opstillet i forbindelse med organisationsændringen.

Chefkredsen har sagt ja til at deltage i dette arbejde, og vi skal nok være opmærksomme på sammenhængen mellem stillingsbeskrivelser og klassificering, og vi vil trække på vores eksperter i sekretariatet ved den lejlighed.

I parentes bemærket ser bestyrelsen en god sammenhæng med det arbejde om direktørers og vicedirektørers funktionsvilkår som sidste års generalforsamling tog til efterretning.

Det vides ikke om det har været medvirkende til at begynde arbejdet med Leadership Pipeline.

I år har vi så nævnt en rapport om afdelingsledernes vilkår, og også denne rapport passer fint til, at vi er forberedte til at indgå i arbejdet om Leadership Pipeline.

Bestyrelsen mener derfor, at vi kan gå velforberedte ind i arbejdet – og vi ser da absolut også muligheder for at anvende argumentation fra dette arbejde i de forestående drøftelser om chefløn.

Fratrædelsesordning

Den nuværende aftale om udtræden af ledelsesorganisationen har betydning for den fremtidige aflønning som medarbejder, i forhold til den løn man hidtil har fået som leder.

Der har været indledende snak med HR-direktøren om, at der måske med fordel kunne aftales en lempeligere ordning.

Som eksempler er nævnt, at udtrædelsen af ledelsesorganisationen eventuelt kan sammenkædes med en fratrædelsesordning eller en udtræden uden lønmæssige konsekvenser. Det sidste vil dog utvivlsomt stille krav til indholdet i den stilling man flytter til.

Vi venter nu på et forslag og ser med spænding frem til, om forslaget ender i ensidig fokus på SKATs interesser.

Afslutning

Jeg vil overlade beretningens videre skæbne til jer og ikke mindst til dirigenten, som vil styre os igennem debatten.

Hans første beslutning bliver at bestemme om vi skal have kaffepause – men jeg er sikker på, at også det ligger i trygge hænder ved Troels.