

Skriftlig beretning

2013 / 2014

Indholdsfortegnelse

Skriftlig beretning 2013 / 2014

Indholdsfortegnelse	2
Indledning	3
Lønforhold	4
Resultatløn og honorering af særlig indsats	4
Chefløn	5
Afskedigelser	6
Overenskomstforhandlingerne	8
2013	8
2015	12
SKAT's struktur	13
Strukturen	13
Løn- og ansættelsesmæssige forhold	14
Den aktuelle situation i SKAT	15
Skattesagerne	15
Råderum og indflydelse for personalelederen	16
DSB-rejser	17
Geografi	18
Uddannelse og udvikling	18
Chefkredsen internt	20
Afslutning	21

Indledning

På generalforsamlingen i 2010 blev det besluttet, at chefkredsens beretning 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 4. april 2014 i Kolding vil bestyrelsen supplere med en mundtlig del.

Chefkredsens medlemstal er ultimo februar 2014 på 250 ordinære medlemmer – en nedgang på 61 medlemmer i forhold til sidste år.

Herudover har chefkredsen 7 ekstraordinære medlemmer.

På sidste års generalforsamling blev Hans-Jørgen Lindhardtzen valgt som formand og Peder Thomsen som næstformand.

Efter generalforsamlingen konstituerede bestyrelsen sig med Ulla Dalsgaard (Kundeservice) som kasserer og Knud-Erik Hansen (Inddrivelse) som sekretær.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer var Kai Jakobsen (Indsats), Lone Byg (Øvrige områder) og Frank Høj Jensen (direktører, underdirektører, kontorchefer og projektchefer).

I forbindelse med ændringen af SKAT's struktur blev Lone Byg indplaceret i Indsats, og hendes suppleant Bjarne H Madsen overtog bestyrelsespladsen.

Denne skriftlige beretning vil være struktureret i følgende afsnit:

- Lønforhold
- Afskedigelser
- Overenskomstforhandlingerne
- SKATs struktur
- Den aktuelle situation i SKAT
- Uddannelse og udvikling
- Chefkredsen internt

Af hensyn til debatten på generalforsamlingen, vil den mundtlige beretning være struktureret på samme måde, i det omfang der er tilføjelser.

Lønforhold

Resultatløn og honorering af særlig indsats

Sidste år var der enighed om tidlig udlodning af resultatløn og honorering for særlig indsats for 2012, som blev udbetalt medio april 2013.

I juni 2013 blev indgået aftale om resultatlønsvejledning for 2013.

Opbygningsmæssigt svarer aftalen til den allerede kendte. Resultatvurderingen sker i forhold til - på forhånd - afstemte produktions-, udviklings- eller effektiviseringsmål.

Chefkredsen har anmodet om at der også foretages en tidlig udlodning for året 2013. Ved siden af forventes det, at der snart fremlægges forslag til en ordning for resultatløn for 2014 og følgende år. Der er forhåbentligt nyt om dette i den mundtlige beretning.

Chefløn

Med baggrund i den nye struktur var der i foråret 2013 enighed om at der skulle udarbejdes en ny cheflønspolitik. Første skridt blev taget umiddelbart efter sommerferien hvor den gamle politik blev opsagt til udløb ved udgangen af 2013. Der var en gensidig forventning om, at en ny aftale var indgået inden da.

Det viste sig i forbindelse med indplaceringerne i den nye struktur at de hidtidige rammer for åremålsansættelser ikke blev overholdt, og HR lagde meget vægt på at den hidtidige cheflønspolitik var en politik og ikke en forpligtende aftale.

Vi forfulgte spørgsmålet ad juridisk vej, men måtte konstatere at cheflønspolitikken - **selv om** den fremgik af et af alle parter underskrevet papir - ikke havde en juridisk forpligtende karakter.

Denne konstatering har været chefkredsens indfaldsvinkel til den nye cheflønspolitik. Chefkredsen har givet bemærkninger til den, men vi har præciseret at politikken står for direktionens egen regning. Vi ville for eksempel gerne have haft den holdning indføjet, at SKAT også på lønområdet påtog sig en førende rolle ligesom vi mener, at de nu gældende vejledende retningslinier for åremålsansættelse er for dårlige for allerede ansatte medarbejdere. Det skal dog nok ikke forventes, at disse regler i større omfang vil blive anvendt for allerede ansatte medarbejdere. Direktionens holdning går i den retning, at åremålsansættelse i største omfang skal anvendes til at afprøve eksterne ansøgere. Interne ansøgere som får stillinger er kendte, og derfor kan de tilbydes varig ansættelse. Denne holdning kan naturligvis medføre lønforskel mellem internt og eksternt rekrutterede. Vi må afvente om dette forhold kompenseres ved den øvrige tillægsstruktur.

Det skal bemærkes, at også CO10 stiller spørgsmålstejn ved SKATs fremtidige vejledende rammer for åremåls-ansættelse. Som følge heraf er retten til indgåelse af aftale herom ikke længere uddelegeret til DTS.

Der er i december 2013 sket en midlertidig forlængelse af chefløns-, opgave- og personlige tillæg til allerede ansatte chefer i SKAT.

Allerede tildelte chefløntillæg og personlige tillæg fortsætter uændret indtil videre og bortfalder/konverteres på baggrund af en konkret og individuel vurdering af den enkelte leders løn i løbet af 2014.

Tildelte opgavetillæg bortfalder med virkning fra 1. april 2014, og vi afventer en snarlig forhandling om ny fordeling.

Alle chefers samlede løn forudsættes fastlagt pr. 31.12.2014.

For Spillemyndighedens vedkommende er det aftalt, at den nuværende aflønning fortsætter, indtil der besluttet en ny model på området.

Chefkredsen har ikke medlemmer i departementet og ingen medlemmer med tillæg i Skatteankestyrelsen.

Bestyrelsen forventer, at der foreligger nyt på området til generalforsamlingen.

Afskedigelser

Forud for afskedsrunden i efteråret 2013 var der mulighed for at søge indgået en aftale om frivillig fratrædelsesordning.

Der blev indgået individuelle aftaler for 8 af chefkredsens medlemmer.



Herefter stod det fortsat fast, at der skulle ske afskedigelser af såvel medarbejdere som ledere, uanset det forhold, at man så sent som i april måned havde foretaget udvælgelser af "bedste mand på bedste plads", som det blandt andet er blevet formuleret. Denne holdning blev forklaret med, at man ville fastholde det gennemsnitlige ledelsesspænd på det samme niveau som før afskedigelserne.

Resultatet af afskedigelserne blev herefter, at der blev afskediget 13 ledere, hvor af de 12 var medlemmer af Chefkredsen.

Bestyrelsesmedlemmerne og DTS-sekretariatet stillede sig til rådighed som bisiddere. Det er vores opfattelse, at selve processen foregik på en ordentlig måde alle steder.

Det skal dog ikke tilsidesætte vores forundring over, at afskedigelser var nødvendige så tæt på den seneste udpegning. Desuden har vi den opfattelse, at man formentlig helt kunne have undgået afskedigelser af ledere, hvis man havde opstillet lidt bredere rammer for indgåelse af frivillige fratrædelsesordninger.

Overenskomstforhandlingerne

2013

Overenskomstforhandlingerne 2013 indebar

2-årig aftale- og overenskomstperiode

Aftalen gælder i en 2-årig periode 1. april 2013 til 31. marts 2015.

Generelle lønstigninger

Der er i aftale- og overenskomstperioden aftalt følgende generelle lønstigninger:

1. april 2013: 0,82 %

1. april 2014: 0,80 %

Reguleringsordningen videreføres

Reguleringsordningen er den mekanisme, der sikrer, at de statslige lønninger følger udviklingen i lønstigningerne på det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen har følgende konstaterede og forventede indvirkning på de generelle lønstigninger i staten:

1. april 2013: Konstateret regulering: -0,82%, hvorefter den samlede generelle lønstigning udgør 0,00%

1. april 2014: Skønnet regulering: 0,30%, hvorefter den samlede generelle lønstigning var skønnet til at udgøre 1,10%.

Sådan gik virkeligheden dog ikke. Der bliver den 1. april 2014 modregnet en regulering på -0,39%. Den egentlige lønregulering bliver derfor på 0,41%.

Mindre ændringer i tjenestemandspensionsreglerne

Der er mellem parterne opnået enighed om, at for tjenestemænd, der er født før den 1. januar 1959, finder de hidtidige regler anvendelse. Dog nedsættes egenpensionen med et fradrag på 1% ved fratræden som 65- eller 66-årig, før folkepensionsalderen er nået. For øvrige anvendes de regler, som blev indført i forbindelse med tilbagetrækningsreformen.

Generelt

Forløbet ved overenskomstforhandlingerne endte med, at Finansministeren gav lock-out varsel til lærerne på det statslige område og dermed skete en kortslutning af aftaleresultatet. Det blev senere afsluttet med et lovindgreb, som ophævede ovenstående resultater til lov.

I mellemtiden kørte de enkelte organisationers forhandlinger stadig ved siden af hovedsporet. Der var ikke økonomiske midler til disse forhandlinger.

Chefkredsen og DTS rejste igen spørgsmålet om den lønforskel, der er på tjenestemandsansatte og overenskomstansatte funktionsledere.

Finansministeriet tilbød, at de tjenestemandsansatte funktionsledere kunne få mulighed for – ved lokal forhandling – at overgå til Ny løn, og dermed få en højere basisløn. Dette skulle medvirke til at udligne den lønforskel, der er i forhold til de overenskomstansatte funktionsledere.

Der var dog to forudsætninger, nemlig

- 1) der skulle ske modregning i tillæg (ikke nærmere defineret),
- 2) Vi skulle acceptere individuel forhandlings- og aftaleret på de hidtidige chefkonsulenter.

Vi afviste forslaget, da vi ikke kunne få præcisering af modregningen.

Kontraktansættelse

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne blev der i de sidste dage lagt pres på DTS-Chefkredsen for at udvide dækningsområdet for kontraktansættelse af chefer i LR 37 og højere fra at omfatte de centrale dele af SKAT til at dække til hele Skatteministeriet.

Det skal bemærkes, at denne ansættelsesform ikke må forveksles med åremålsansættelse, som kan ske på tjenestemandsvilkår. Her er tale om en ansættelsesform, som erstatter tjenestemandsansættelsen.

Det er ikke muligt at anvende tjenestemandsansættelse i stillinger, der er omfattet af aftalen. Dog kan allerede ansatte tjenestemænd ansættes som tjenestemænd, hvis ansættelsesmyndigheden er indstillet på det.

Kontraktansatte chefer er ikke omfattet af cheflønsaftalen eller af cheflønspuljesystemet.

Kontraktansatte chefer forhandler selv deres løn og visse andre ansættelsesvilkår. Der kan indgås aftale med den enkelte chef om indplacering inden for et eventuelt løninterval, tillæg, forhøjelse af pensionsbidrag og forlængelse af opsigelsesvarsel. Hvis stillingen besættes på åremål, aftaler chefen også selv åremålsvilkårene. Der er efter aftalen kun en pligt til at orientere organisationen.

DTS og Chefkredsen fandt ikke denne ansættelsesform for attraktiv, og afviste at indgå aftale om spørgsmålet. Da vi stod alene med holdningen forsøgte vi at indgå en handel om at gå med, mod opretning af den tidligere nævnte lønforskel mellem tjenestemandsansatte og overenskomstansatte funktionsledere. Dette handelsforsøg blev afvist.

Presset blev øget og kom efterhånden ikke alene fra Finansministeriet men også fra CO10, som oplyste at vores enegang i dette spørgsmål var den eneste hindring for en aftale om ny overenskomst.

Vi fik derefter en hensigtserklæring fra Finansministeriet om, at rammeaftalen ikke er til hinder for, at den enkelte chef i SKAT kan vælge under forhandlinger at lade sig bistå af DTS - på samme måde, som det kan ske på cheflønsaftalens område, og den enkelte chef kan bevare sin tjenstemandsstatus i den stilling, som den pågældende er ansat i.

Hvis tjenstemanden søger en anden stilling inden for rammeaftalens område, sker ansættelsen i udgangspunktet på rammeaftalens vilkår, men det kan tillades, at ansættelsen i stillingen sker på tjenstemandsvilkår.

En del af kravet fra Finansministeriet var, at der vil blive indskrevet en ny §, der gør, at de institutioner, der er omfattet af rammeaftalen – uanset om der kan ske

ansættelse efter den eller ej – ikke længere vil være omfattet af reglerne om cheflønspuljer.

Dog blev det aftalt, at aftalesystemet i aftalen om chefløn i staten stadig skal være gældende, men midlerne kommer i stedet fra den almindelige lønsum.

Som det fremgår af direktionens nye cheflønspolitik er den nye ansættelsesform fuldt ud adopteret i SKAT. Der er gjort opmærksom på, at såvel Chefkredsen som CO 10 vil følge udviklingen i ansættelsesform for allerede ansatte tjenestemænd. Det skal bemærkes, at CO 10 baserer sin opmærksomhed på aftaleforudsætninger man har med Finansministeriet.

Det første opslag efter den nye politik er indført indeholdt ikke tydelig angivelse af muligheden for at bevare en eksisterende tjenstemandsansættelse. Chefkredsen rejste dette overfor HR, som mente at muligheden var indeholdt i formuleringen om, at man stiler sin ansøgning til Dronningen hvis man er tjenestemand. Chefkredsen har bedt om en tydeligere formulering og HR har noteret sig forslaget.

2015

Som det fremgår var der ikke det store udbytte af overenskomstforhandlingerne 2013.

Chefkredsen håber på et bedre udbytte i 2015, men bestyrelsen skal foreslå at vi begrænser os til fremsættelse af meget få krav.

Bestyrelsen foreslår, at vi fremsætter krav om:

- Udligning af den utilsigtede lønforskel mellem overenskomstansatte og tjenestemandsansatte funktionsledere
- Generelle lønstigninger

- Midler til udvikling og uddannelse

Medlemmerne er velkomne til at fremsætte andre forslag i forbindelse med generalforsamlingen.

SKAT's struktur

Strukturen

Vi forudså i den mundtlige beretning sidste år, at der ville opstå uhensigtsmæssigheder i den nye struktur.

Det gjorde vi med den begrundelse, at vi ikke troede at en meget lukket kreds, af interne og eksterne chefer og konsulenter, med første skud kan ramme en struktur, som også tager tilstrækkelig højde for den eksisterende og nødvendige arv.

Indtil nu har det dog ikke vist sig, at det var hensyn til arven som har givet anledning til justeringer. Det er nærmere et mix af mere central styring, øgede retssikkerhedskrav, uheldige sager og kursændring fra generalist ledelse til faglig ledelse, der har givet de mange justeringer der allerede er foretaget på det første år, og vi afventer med spænding udviklingen i de kommende år.

Efter strukturændringen i SKAT kom ændringer i Skatteministeriets Interne Revision og i det som nu er blevet til Skatteankestyrelsen. Som vi sidste år valgte ikke at opstille et historisk dokument over strukturændringen i SKAT foretager vi samme fravalg i forhold til disse ændringer.

Som i SKAT opstod der naturligvis sager om ud- og indplacering af medlemmer. Vi vil orientere generelt om disse sager sammenkædet med beskrivelsen af sager i SKAT, da det på bedste måde vil sikre den anonymitet, som det enkelte medlem har krav på.

Løn- og ansættelsesmæssige forhold

Den store opgave i forbindelse med strukturændringerne var naturligvis de løn- og ansættelsesmæssige forhold for medlemmerne.

Fra starten blev der ikke lagt skjul på, at et af de mål der var opstillet, var en forventet reduktion af ledelsen i SKAT.

Dette skulle blandt andet ske ved at fjerne et ledelses-niveau, nemlig viceskattedirektørerne.

For chefkredsens medlemmer skete sammenfattende følgende :

- 3 af vores LR 39 medlemmer blev indplaceret på LR 38 niveau
- 4 af vore LR 38 medlemmer blev indplaceret på LR 37 niveau
- 1 LR 38 medlem blev indplaceret udenfor ledelsesorganisationen
- 6 af vore LR 37 medlemmer blev indplaceret på LR 36 niveau
- 3 af vore LR 37 medlemmer blev indplaceret udenfor ledelsesorganisationen
- 3 af vore LR 37 medlemmer blev afskediget med rådighedsløn
- 6 af vore LR 36 medlemmer bliver indplaceret udenfor ledelsesorganisationen
- 14 af vore LR 36 medlemmer blev afskediget med rådighedsløn
- 1 af vore LR 36 medlemmer søgte aldersbetinget afsked, som følge af dårlig behandling.

I alt 41 medlemmer har været i spil til noget, som vi generelt kan sige ikke har været ønskejobbet. Eller regnet på en anden måde - mere end 13 % af medlemmerne.

Forløbet har desuden naturligvis også medført personsager vedrørende indplaceringen af nogle LR 37 stillinger, hvor der var uenighed om hvor vidt stillingerne er passende. Et antal stillinger blev vurderet ved vores advokat, som anbefalede at frafalde nogle af dem, medens andre er videreført men endnu ikke afsluttet.

For så vidt angår de stillinger i LR 37, som var udråbt som midlertidige, har vi fået skriftligt svar på, at det midlertidige i stillingen skal ses i sammenhæng med organisationen og ikke i relation til den enkelte leders rolle/stilling.

En række medlemmer bad os forfølge den mulighed for åremålsansættelse, der fremgår af den cheflønspolitik, som var gældende i foråret 2013.

Vi kunne ikke komme igennem med synspunktet og vores advokat har vurderet sagen, har haft et møde med underdirektøren i HR og igen vurderet mulighederne for at gennemføre en sag med et gunstigt udfald.

Hans samlede konklusion er, at cheflønspolitikens bestemmelse om, at ledere i lønramme 37 og derover skal ansættes på åremål, ikke er en aftale, men derimod en ensidig fastsat regel, som er fastsat efter forudgående høring af den anden part. Vi har valgt at afslutte sagen på dette grundlag.

Chefkredsen beklager, at den i 2011 aftalte politik ikke havde en større værdi, og at man i det mindste ikke følte sig moralsk forpligtet til at følge den "aftalte" og underskrevne cheflønspolitik, så længe den ikke var erstattet af en ny.

Den aktuelle situation i SKAT

Skattesagerne

Som bekendt verserer der en undersøgelse af en skattesag og de afledte forhold i SKAT ved en af Justitsministeren nedsat undersøgelseskommission. Vi havde håbet at denne sag kunne være afsluttet i dette forår, men kommissionen har fået udsat sin endelig afrapportering til efteråret 2014.

Vi beklager dybt det forlængede pres vore involverede medlemmer dermed er udsat for.

Sideløbende med denne højt profilerede sag opstod der hen over sommeren megen offentlig omtale af sagsbehandlingen i et par konkrete sager. Dette førte til, at Kammeradvokaten efter sommerferien anbefalede gennemførelse af en tjenstlig undersøgelse mod et antal chefer i SKAT.

Denne undersøgelse involverer to af Chefkredsens medlemmer og der er naturligvis stillet advokat bistand til rådighed for de pågældende.

Der er berammet en forhørsrække i foråret, og vi håber at denne undersøgelse kan afsluttes meget hurtigt.

Råderum og indflydelse for personalelederen

Ved velkomsten til sidste års generalforsamling sagde vi, at vi forventede et betydeligt mere topstyret SKAT efter den 1. april.

Vi frygtede, at den meget udviklede grad af topstyring der blev lagt op til i SKAT ville begrænse vores indflydelse og påvirkningsmuligheder en del, hvis man ikke er underdirektør eller direktør.

Vi konstaterede, at den strategiske ledelse i fremtiden vil blive begrænset til den snævre kreds af direktører og underdirektører – og det så vi **ikke** som et positivt tegn i en moderne virksomhed i 2013 og vi kan tilføje og heller ikke i 2014.

Ved sit indlæg på generalforsamlingen imødegik Jesper Rønnow Simonsen denne frygt.

Ved et møde efter sommerferien med chefformændene og Jesper Rønnow Simonsen og Winnie Jensen gentog chefkredsen, at personalelederne ikke føler sig tilstrækkeligt involveret i og informeret om de tiltag som sættes i værk.

Jesper Rønnow Simonsen gav udtryk for, at man vil arbejde videre med involvering af personaleledere, og han har senere meddelt at han vil stille op til møder direkte med personalelederne, fire steder i landet i marts 2014. Cheforganisationerne blev inviteret til at deltage i planlægningen og fra Chefkredsen deltog Peder Thomsen og Knud-Erik Hansen i planlægningsgruppen.

Møderne omfatter underdirektører og personaleledere.

DSB-rejser

I foråret rejste en medarbejder spørgsmålet om tjenesterejser på 1. klasse.

Fra direktørens side blev hurtigt besluttet, at fremtidige rejser skulle foregå på 2. klasse. Fra chefkredsens side forsøgte vi at gøre opmærksom på to forhold.

For det første, at det reelt er meget små besparelser, der kan opnås når alle modsat rettede nødvendige og rimelige ekstra udgifter gøres op, da det er en kendsgerning, at udgifter til kaffe med brød, vand og EDB-opkobling samt mere nødvendige pladsbilletter ville minimere besparelsen til ikke nævneværdige beløb.

For det andet, at beslutningen forringer arbejdsforhold betydeligt. Der er for mange ledere tale om hyppige rejser, som generelt anvendes som arbejdstid. Det er ganske uomgængeligt, at pladsbetingelser for arbejde med SKAT's standard EDB udstyr er bedre på 1.klasse. Arbejde - også på tjenesterejser - burde foregå under rimelige konditioner, men det er tilsidesat af minimale økonomiske gevinster.

At det så er forstærket af, at DSB har afskaffet servering på 2. klasse og af at SKAT som oftest har afskaffet et stykke brød ved mødestart gør det ikke bedre. Vore medlemmer, som i SKATs interesse ofte rejser meget tidligt hjemmefra, kan vælge mellem at medbringe madpakke, at afvente frokost eller at købe fornødenheder på stationen og derefter balancere dem ind i toget og indtage sin dårlige arbejdsplads.

Det er ikke godt nok, men vi kan kun håbe på, at fornuften sejrer på et tidspunkt.

Geografi

SKAT står igen overfor en geografisk øvelse hvor det er stillet udsigt, at de nuværende godt 60 tjenesteder formentlig skal halveres.

Arbejdet med dette foregår i et meget lukket forløb. Det betragter Chefkredsen som naturligt, da landkortet og argumenterne i sidste ende selvfølgelig skal tilpasses den politiske beslutning, som der utvivlsomt kommer på tale.

Chefkredsen har ingen holdning til geografisk placering af tjenestesteder, men skal kraftigt opfordre til, at de nødvendige flytninger af chefer og medarbejdere sker under mest mulig hensyntagen til den enkelte.

Uddannelse og udvikling

Efter chefkredsens opfattelse, bør alle ledere i SKAT have mulighed for at erhverve eller supplere til en sammenhængende lederuddannelse, samt have mulighed for løbende ajourføring i forhold til SKATs behov og samfundsudviklingen, til gavn for både den enkelte, medarbejderne og SKAT som helhed.

Vi har længe imødeset direktionens udspil til ajourføring af kompetenceudviklingsstrategien på ledersiden, hvor Leadership Pipeline har været omtalt, men uden konkretisering. Det ser nu ud til, at vi blandt andet i forbindelse med Jesper Rønnow Simonsens fire møder med SKATs ledere i løbet af marts måned vil blive præsenteret for direktionens oplæg til implementering af Leadership Pipeline, som optakt til arbejdet med SKATs ledelsesgrundlag, herunder de nødvendige kompetencefelter i forhold til de enkelte ledelsesniveauer.

Chefkredsen anser det for vigtigt, at implementering af SKATs ledelsesgrundlag, herunder strategi for lederkompetenceudvikling sker i et aktivt samspil med chefforganisationerne.

Som det har været omtalt i bestyrelsesreferaterne i løbet af det forgangne år, så lykkedes det chefforganisationerne, på opfordring fra chefkredsen, at blive repræsenteret i den nedsatte referencegruppe i forhold til anvendelse af FUSA-støttemidlerne (FUSA: fonden til udvikling af statens arbejdspladser) til projektet "Det nye SKAT – Ledelse med social kapital som grundlag for en stærk performancekultur".

Referencegruppen og DTS-chefkredsen gav desuden accept til at FTF-midlerne til Praksisnær ledelse kunne indgå i projektet. Det er herigennem lykkedes at finde anvendelse for midlerne til afvikling af lederkurser i driftsledelse, som en del af implementeringen af Målsættende ledelse, indtil videre for fire afdelinger i Kundeservice. Efter evaluering af disse, vil der i løbet af foråret blive afviklet yderligere lederkurser, i første omgang i andre afdelinger af Kundeservice. Både chefkredsens bestyrelse og referencegruppen lægger vægt på, at der er fornuftig sammenhæng, både tids- og indholdsmæssigt, mellem de tiltag der iværksættes i forhold til Styringsprojektet, Målsættende ledelse (herunder driftsledelseskurser) og implementering af FUSA-projektets understøttelse af, hvordan vi anvender værktøjerne via tillid, retfærdighed og samarbejde.

Indtil videre synes samarbejdet i referencegruppen, mellem SKATs centrale HR-repræsentanter og organisationsrepræsentanter fra såvel medarbejder som lederside, at være helt i tråd tankerne bag FUSA-projektet, herunder om styrkelse af horisontale og vertikale relationer i SKAT, og kan måske i visse sammenhænge også finde anvendelse ved nedsættelse af andre referencegrupper.

Chefkredsen internt

På sidste års generalforsamling blev besluttet ændringer af Chefkredsens vedtægter, som tilpassede Chefkredsens struktur til det landsdækkende SKAT.

Ændringen skulle medvirke til anvende de kommunikationskanaler, der skabes ad tjenstlig vej.

Ved siden af blev der opfordret til, at Chefkredsens medlemmer på den enkelte lokation mødes uformelt på tværs af organisatorisk tilknytning til områder og afdelinger.

Der eksisterer forskellige opfattelser af den nye struktur i Chefkredsen.

Det er bestyrelsen holdning, at strukturen skal have mulighed for at vise sin berettigelse. Vi vil så efter etableringen af SKATs nye fysiske rammer tage en drøftelse af eventuelle justeringer.

Den opstillede struktur indeholder som bekendt koordinationsudvalg.

Der er afholdt møder mellem bestyrelsen og disse udvalg henholdsvis den 27. november 2013 og 28. februar 2014.

Mødet i november drejede sig om input til de kommende cheflønsaftaler.

Mødet i februar er ikke afholdt på skrivende tidspunkt. Der orienteres i den mundtlige beretning.

Der har været lagt op til, at kredsens formand sammen med DTS formand Jørn Rise og faglig sekretær Jan Nørner skulle deltage i et par geografiske medlemsmøder i vinteren 2013/14.

Udsættelsen af forhandlingerne om cheflønsaftaler har bevirket, at vi ikke har afholdt disse møder.

I samarbejde med AC-Cheferne har vi afholdt fælles medlemsmøder forud for afskedigelsesrunden. Ved disse møder deltog Jesper Rønnow Simonsen og Winnie Jensen i første del af møderne. Møderne blev afholdt i København og i Århus i august 2013.

Afslutning

Som nævnt bliver denne skriftlige beretning suppleret af en mundtlig beretning, der fremlægges på den ordinære generalforsamling i Kolding den 4. april 2014.

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 & Skatteforbund - Chefkredsen
Bestyrelsen