



Chefkredsen

Beretning

Generalforsamling 1. april

2016



Chefkredsen

Indledning

Velkommen til dette års generalforsamling i chefkredsen. Vi har fra bestyrelsens side glædet os til at se jer alle og som noget nyt har vi i år arrangeret dagen så den startede med en frokost for alle og det tiltag håber jeg er faldet i jeres smag. Besøget af Jesper gav forhåbentlig også en god mening for jer og lad os bevare den gode dialog med ham fremadrettet.

Chefkredsens medlemstal er ultimo februar 2016 på 215 ordinære medlemmer – en nedgang på 23 medlemmer i forhold til sidste år.

Herudover har chefkredsen 7 ekstraordinære medlemmer.

På sidste års generalforsamling blev Lone Byg valgt som formand.

Efter generalforsamlingen konstituerede bestyrelsen sig med Bjarne H Madsen (øvrige områder) som næstformand Ulla Dalsgaard (Kundeservice) som kasserer og Kai Jacobsen (Indsats) som sekretær.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer er Bente Holst Hansen (Inddrivelse) og Frank Høj Jensen (direktører, underdirektører, kontorchefer og projektchefer).

Denne beretning vil være struktureret i følgende afsnit:



Chefkredsen

- Lønforhold
- Den aktuelle situation i SKAT
- Udviklingsmuligheder –proces for opslag
- MTU – ledervurdering
- Udtræden af ledelse
- Chefkredsens rolle nu og i fremtiden
- Chefkredsen internt



Chefkredsen

Lønforhold

Honorering af særlig indsats

Vi har i 2015 fået udbetalt honorering for særlig indsats for 2014 stadig efter modellen 20-60-20 og vi har nu i skrivende stund fuld gang i processen vedr. udbetaling for 2015. Der arbejdes videre med 20-60-20 modellen og jeg synes det er vigtigt at hæfte sig ved at honorering af indsatsen skal ses i en sammenhæng med den aflønning man ellers får som eksempel kan der være en chef med en noget højere månedlig aflønning end resten af gruppen og her mener jeg det kan være ok, at den pågældende med høj løn modtager en lavere honorering for særlig indsats end de der "kun" får standardlønnen.

Chefløn

Siden sidst er der sket det, at alle chefer har fået et oplæg til aftaler og vi har fra DTS ingen som ikke har underskrevet aftaler. Disse aftaler gik alle på en grundløn og varige tillæg samt eventuelle midlertidige tillæg. Der var altså ingen der gik ned i løn ved den øvelse, alle fik hvad de altid havde fået.

Der er så i januar måned igangsat en proces vedr. performancesamtaler, hvor direktører/underdirektører tager dialog med den enkelte om performance samt giver information om indstilling vedr. honorering for særlig indsats. Der er tale om en ny situation for os alle og jeg glæder mig til at høre om de erfaringer I hver især har på denne øvelse. Faglig sekretær Jan Nørner og jeg har i



Chefkredsen

øjeblikket dialog med forretningsområderne vedr. de af jer der er overenskomstansatte, idet det for denne gruppe er os som organisation der kan indgå aftalerne. Til brug for denne øvelse har vi haft udsendt materiale i form af et referatark/indstillingsskema som vi nu kan bruge i vores forhandlinger med forretningsområderne. Jeg må her sige, at såfremt vi ikke modtager noget fra jer af har vi yderst svært ved at gøre noget ekstra for jer. Vores første erfaringer har været med Kundeservice hvor vi har forhandlet med Karin Bergen og jeg synes vi fik mulighed for at påvirke indstillingen - jeg havde gerne set vi fik mere end hvad resultatet blev, men vi har aftalt at følge op om et par måneder idet vi ikke har brugt alle pengene i denne omgang og her er jeg så naiv at tro at dem vi bragte i spil over for Karin, vil få en mulighed for at gøre noget for, at kunne komme i betragtning efter sommerferien

Jeg ville være naiv, hvis jeg troede at der nu var mulighed for at yde lige løn for lige arbejde. Puljen der er til rådighed er på 1 % af den samlede cheflønsum i forretningsområdet så der er ikke mange penge at gøre godt med. Det er min vurdering, at vi skal kæmpe for at alle chefer får samme minimumsløn, men det bliver en svær kamp, idet jeg allerede nu qua forhandlingerne i kundeservice kan se at der holdes fast i at nogen ikke skal have så høj en løn.

Jeg har været i dialog med en del af jer vedr. samtalerne og tak fordi I giver lyd fra jer af og dejligt med dialog om hvad der rører sig hos jer. Vi har haft en del drøftelser om hvorvidt uddannelse skal være løngivende og jeg kan sige at



Chefkredsen

indtil nu har det ikke været en mulighed men lad os drøfte om I vil have os til at kæmpe for dette fremadrettet.

Den aktuelle situation i SKAT

Året har jo næsten som vi plejer været præget af dårlig omtale og senest 3 udsendelser hvor skeletterne godt nok kom ud af skabet – jeg er frustreret over at det ikke giver mere omtale end det der er sket – jeg har så svært ved at forstå at ingen tager det alvorligt når personalet siger der er jo ikke nok ressourcer til at løfte opgaverne og politikerne sidder og siger ja men vi ved jo godt at den plan der er lagt ikke er nok til at løse problemerne men hvorfor pokker gør de så ikke noget.

Helt konkret er vi jo i den situation at 3 af vores medlemmer skal i tjenstligt forhør og de har nu siden september været sat på en øde ø uden nogen som helst kontakt med SKAT's direktion, som en af dem sagde da jeg ringede til ham, det er da underligt den ene dag tilbringer man stort set hele sin dag sammen med mennesker og næste dag er der ingen kontakt overhovedet – her er det mit håb at man kunne lære at tackle situationerne på en mere menneskelig måde men det er nok fordi jeg er lidt naiv. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at jeg over for direktøren i SKAT har redegjort for dette manglende menneskesyn og det er fortsat mit håb, at der fremadrettet lyttes til dette og gøres noget andet end det vi har set i disse sager.



Chefkredsen

Udviklingsmuligheder – proces for opslag

Hvilke muligheder har vi fremadrettet for udvikling herunder advancement. Jeg har brug for at vi ser på mulighederne og ikke lader os begrænse. Til min store glæde ser vi lige nu en trend i at interne ledere godt kan bruges til andre ledelsesopgaver i organisationen såfremt man ansøger på ledige stillinger. Senest har der på Inddrivelsesområdet været interne opslag som er besat med interne allerede udnævnte ledere. Min opfordring skal lyde her fra talerstolen at har du lyst til at prøve andre ledelsesmæssige udfordringer, så søg på de opslåede stillinger.

Jeg vil også gerne i dialog med jer om at vi fremover ikke først laver internt opslag og såfremt der ikke er ansøgere opslås stillingen eksternt. Det er min vurdering, at vi godt kan stå os i en konkurrencesituation med andre såvel eksterne som fra basisorganisationen. Jeg vil derfor gerne at vi fremadrettet går efter at lave opslaget eksternt med det samme idet jeg ikke synes vi skal stå tilbage over for andre vi er super gode og kan sagtens stå os i en konkurrence med andre.

Jeg har talt med HR om vi kunne sætte spørgsmålet på dagsorden efter denne generalforsamling og jeg vil også gerne have en model for hvordan vi som allerede udnævnte chefer kan give os til kende over for eks. HR og de kunne så have en database af chefer som ønsker at prøve kræfter med andre opgaver og måske der kunne være basis for at bytte job i en periode.



Chefkredsen

Hvad synes I giver mening? Fælles opslag intern og ekstern på samme tid? Database over chefer som ønsker sig nye udfordringer? Er I enige med mig i at vi sagtens kan måle os med eksterne ansøgere? Jeg tror det er vigtigt at vi udviser fleksibilitet og prøver at se muligheder for os selv - der er altså ikke andre der gør det.

Jeg vil benytte lejligheden til at rose Jørgen Rasmussen for hans initiativ i forbindelse med opslag af lederstillinger i Inddrivelsen, idet han efter ansøgningsfristens udløb spurgte tilbage i organisationen via Winnie om vi havde kendskab til om der var nogen der gerne ville prøve kræfter med andre opgaver. Heldigvis havde jeg været i dialog med en del af jer og viste at nogen havde netop interesse i disse stillinger. Bestyrelsen fik alle henvendelsen og kunne melde tilbage om de havde nogen interesserede så en super god proces og de interesserede har fået stillingerne så der er tale om en klar Win- Win situation.

MTU -Lederevaluering

Lige før sommerferien i 2015 fik vi alle resultatet af den ledervurdering der var hen over foråret. Det kom åbenbart som en stor overraskelse for mange at vi havde sådan nogle gode ledere og sagt på min måde så skulle der ledes længe for at finde noget at hænge sig i – Det er noget med konflikthåndtering og forandringsproces, men tro mig det er vist noget der findes i alle organisationer at her kan man blive bedre.



Chefkredsen

Der var mig bekendt ingen der fik "snoren" i forbindelse med vurderingerne hvilket jo er glædeligt.

Der skal ikke herske nogen tvivl om jeg vil kæmpe for at vi bliver behandlet ordentligt ved denne slags processer og jeg finder det urimeligt, at nogen skal gå på sommerferie med en ikke helt så god ledervurdering og have det at tænke på hele ferien, idet der først kan tales med gruppen efter en afholdt ferie. Derfor gik vi også med det samme i dialog med HR om at såfremt, der var nogen der ikke så for godt ud for ja så skulle der tages særskilt hånd om disse og den proces har efter min vurdering virket.

Processen omkring opfølgning på vurderingerne kan efter min mening gøres meget bedre. Underdirektøren får for lidt hjælp til hvad der skal ske og hvordan han/hun kan bruge resultatet til gavn for alle i afdelingen. Jeg har drøftelser med direktøren og HR om dette og håber der kommer mere fokus på dette så vi alle oplever at få noget ud af disse opfølgningssamtaler.



Chefkredsen

Udtræden af ledelsen

Der har været et par situationer hvor medlemmer fra chefkredsen ønsker at udtræde af ledelsen. I de fleste situationer har der været kontakt imellem medlemmet og bestyrelsen/ sekretariatet og min opfordring skal bare her lyde på, at såfremt du går med disse tanker så husk der et regelsæt på området – i korte træk du skal have været leder i mere end 10 år og være fyldt 55 for at kunne komme i betragtning til aftrappe din løn over en periode. Er disse kriterier ikke opfyldt ja så skal der findes en aflønning og dette ses i lyset af den opgave du fremadrettet skal varetage. Vær obs på stillingsbeskrivelsen og søg gerne hjælp inden du siger ja til opgaven. Senest har der været en situation på Hr området som jeg synes er tacklet på en god facon, men I skal være obs på at når der sker udtræden ja så er det ikke længere mig der kan forhandle for jer, idet der så er tale om at tilhørsforholdet er til basisorgansiationen.

Chefkredsens rolle nu og i fremtiden – herunder medlemsmøder

Det er fortsat mit håb at den udvikling jeg ser på chefernes områder fortsætter. Ledelse er for altid sat på dagsorden og vi arbejder alle for at der bliver mere åbenhed i organsiationen og at vi alle chefer bliver taget med på råd når der skal søsættes nye tiltag. Det kniber stadig med en del mellemregninger og jeg er også af den opfattelse at det ikke altid er sandheden man gider høre, for som nogen siger Fiks det _ få det til at gå over.



Chefkredsen

Jeg gør hvad jeg kan for at fortælle hvad det er for en virklighed jeg hører i møder hverdag og gør en dyd ud af at fortælle sandheden på en åben og ærlig facon når jeg mødes med HR og kvartalsmøderne med Jesper Rønnow

Chefkredsen internt

Vi har en god og velfungerende bestyrelse og da vi alle har rigeligt at lave har vi i år forsøgt os med at holde en del Lync møder i stedet for fysisk at være samlet – det er min erfaring at det er gået godt og det vil vi fortsætte med i den udstrækning det giver mening.

Jeg vil her benytte lejligheden til at sige jer alle Ulla, Bente, Bjarne, Frank og Kai tusind tusind tak for jeres indsats – dette er en fornøjelse at arbejde sammen med jer



Chefkredsen

Afslutning

Lige her på falderebet vil jeg sige stor tak til sekretariatet i DTS I yder alle en fantastisk indsats og en speciel tak skal lyde til chefsekretæren faglig sekretær Jan Nørner – du gør en stor indsats på chefområdet så tak for det

Vi vil nu overlade beretningens videre skæbne til forsamlingen og håber dirigenten er klar til at styre os igennem den forhåbentlige store debat vi nu sætter i gang

Dansk Told & Skatteforbund – Chefkredsen

Bestyrelsen