

Bestyrelsesmøde

Tid Tirsdag den 11. oktober 2011

Sted SKAT Middelfart

Deltagere Hans-Jørgen Lindhardtsen (fmd.), Frank Høj Jensen, Peder Thomsen, Benny Hansen, Ulla Dalsgaard, Glen Ole Pedersen, Annette Nielsen, Gitte Grav, Knud-Erik Hansen

Dagsorden

1. Kompetenceudvikling, herunder kurset ”Hvorfor arbejde projektrelateret” (Marianne Nielsen og Anette Albrechtsen deltager)
2. Cheflønstillæg – status.

(Til orientering for medlemmerne kan det oplyses at det første, men ikke komplette forslag til tildeling af tillæg blev modtaget den 3. oktober 2011.)

3. Lederudvikling og lederdialogværktøjet
4. Gensidig orientering

1 Kompetenceudvikling

Marianne og Anette anførte, at man i DTS´ Kompetenceudvalg lagde stor vægt på at have fokus på kompetenceudvikling hos medlemmerne. Under indtryk af udmeldingerne under den igangværende direktørrunde, var man lidt bekymrede for, at ledelsen kun fokuserede på formel uddannelse og ikke på realkompetencer, i mangel af et centralt kompetenceregistreringssystem. Bestyrelsen var enige i, at der overalt er behov for fokus på kompetencer, både formelle og reelle. Der arbejdes i flere regioner og søjler med kompetenceregistrering, herunder som realkompetencer (MSS, Økokrim, Punktafgifter, og i lettere udgave i NJ m.fl.). Knud-Erik anførte, at man pt var gået i gang med kompetenceregistrering i Nordsjælland, foreløbigt i Indsats, efter inspiration fra MSS, Økokrim og Punktafgifter. Beskrivelse sendes til inspiration til bestyrelsen samt Marianne og Anette.

Projektet med at sikre kompetenceudvikling til omplacering af medarbejdere som følge af implementering af de store IT-projekter DMR, EKKO, EFI har ifølge Marianne og Anette stor fokus i forbundet, men også at medlemmer med en ældre uddannelse sørger for at holde sig kompetencemæssigt ajour.

På medarbejdersiden omtalte Marianne og Anette to igangværende pilotkurser for DTS-medlemmer i henholdsvis Syddanmark i uge 44 og Nordsjælland i uge 45 "Hvorfor arbejde projektrelateret?". Disse skal danne baggrund for et mere generelt kursustilbud til alle medarbejdere i SKAT om det at arbejde projektrelateret, da hidtidige tilbud primært har været målrettet projektere, projektledere, tovholdere m.v. Initiativet, der også beskrives i Dansk Told & Skat nr. 9, er kommet i stand via OK2008-midler. Marianne og Anette finder det vigtigt, at afdelingslederne inddrages, så den viden deltagerne kommer hjem med, i højere grad kan bruges i det daglige arbejde.

På ledersiden afventer forbundet udmøntningen af en række igangværende kompetenceudviklingsinitiativer, herunder om Målsættende ledelse, HR-indsats for inddrivelsen, Struktureret lederudvikling m.v., men lytter gerne til chefkredsens eventuelle ønsker.

Man drøftede desuden generelle forhold omkring MUS, overblik over uddannelsesmuligheder og -finansiering m.v. og var enige om, at det var nyttigt med et sådant møde med jævne mellemrum.

2 Cheflønstillæg – status

Hans-Jørgens nyhedsbrev "En sommerhilsen" med bl.a. supplerende forklaring på tillægstyper blev positivt modtaget. Da der fortsat har været spørgsmål til det yderligere tillæg til overenskomstansatte afdelingsledere, vil Hans-Jørgen foranledige supplerende forklaring herom på ChefNet.

Der var endelig kommet konkret oplæg til individuel udmøntning af cheflønstillæg, fortrinsvis som opgavetillæg om end der fortsat manglede for kontorchefer samt begrundelse for opgavetillæg for afdelingsledere. Bestyrelsen drøftede det foreløbige oplæg og var generelt enige om, at aftale skal indgås samlet for alle lønniveauer og at det var kritisabelt, at der var gået så lang tid inden et konkret udspil var modtaget. Bestyrelsen er fortsat af den principielle opfattelse af tillægsstørrelser ikke skal bidrage til større løndifferenciering på afdelingslederniveau end på højere lønniveauer og at der skal være en rød tråd i udmøntning vertikalt i lønniveauer og mellem regioner med ensartede opgaveområder. Næste forhandlingsmøde er den 24.10.2011. Forhandlingsresultatet indgås for alle forbund.

3 Lederudvikling og lederdialogværktøjet

Bestyrelsen drøftede HRs oplæg til status på lederudviklingsplan samt tilgang til struktureret lederudviklingsmodel, og finder det positivt, at der ikke generelt stilles fælles krav om videreuddannelse til allerede udnævnte ledere, men at ønsker om eventuelle enkeltfag skal indgå i lederdialog-drøftelserne om den enkeltes udviklingsplan. Man afventer herefter det endelige udspil.

Lederdialogværktøjet, som det pt er præsenteret, har bestyrelsen ingen bemærkninger til, men vil løbende følge implementeringen, der jo i hvert fald i Inddrivelsen skal gennemføres i løbet af de næste par måneder. Uanset det i mange tilfælde kan være en fordel, at f.eks. afdelingsleders lederdialog afholdes med samtidig deltagelse af skattedirektør og viceskattedirektør, må det være legalt at den enkelte leder grundet individuelle forhold anmoder om, at lederdialog gennemføres med én chef.

4 Gensidig orientering

Ulla gennemgik udviklingen i regnskabet pr dato, hvilket så fornuftigt ud.

Peder Thomsen meddelte, at han efter næste møde den 19.10.2011 i arbejdsgruppen vedrørende afdelingsledernes vilkår ville udsende et referat. Man havde som sparringsgruppe ikke pt modtaget mere materiale fra Koncerncentret.

Bordrunde med gensidig orientering fra de enkelte valgkredse, herunder om justeringer i koordinationsudvalg, som f.eks. i MSS, grundet lukning af tjenestested i Roskilde pr. 1.10. Det er fortsat vigtigt med fokus på, at dialog om eventuelle ændringer i den enkeltes leders vilkår og eventuelle udtræden af ledelsen foregår på betryggende vis, hvor bestyrelsen og sekretariatet gerne bistår, hvis der er behov herfor.

Næste møde afholdes den 28. november i Kolding.