

Bilag 2

j.nr. 14-4034174

Ny konsulentorganisation i Skatteministeriet

Personalestyrelsen har i maj 2010 i samarbejde med AC/DJØF udgivet en publikation om karriere i staten. Publikationen har været anvendt som inspiration i arbejdet med Skatteministeriets nye profil.

Akkurat som andre steder i staten er opgaverne i Skatteministeriet meget forskellige. Det gælder såvel regionalt som centralt. For at sikre, at der fremadrettet kommer en større målrettethed og helhedstænkning i udnævnelsen og anvendelsen af de nye konsulenter, er der ved beskrivelsen af den/de nye profiler taget udgangspunkt i følgende 4 konsulentroller/kategorier af opgaver:

- Faglig specialist
- Faglig generalist
- Stabsfunktionsspecialist
- Stabsfunktionsgeneralist

Kilde: Personalestyrelsens publikation af maj 2010: Karriereudvikling for konsulenter i staten.

Faglig specialist

Den faglige specialist arbejder med opgaver, som kræver stor, dyb og specialiseret viden og kompetencer. Den faglige specialist arbejder i dybden med sine opgaver og er et fagligt fyrtårn på sit felt.

Den faglige specialist varetager overvejende opgaver inden for fagligt afgrænsede områder, formentlig indenfor én eller flere af Skatteministeriets kerneopgaver.

Rollen: Den faglige specialist kan bl.a. have kompetencer og ansvar inden for: Tunge analyseopgaver, kompleks og tung sagsbehandling, stor viden om specifikke juridiske problemstillinger, udarbejdelse af ny lovgivning mv.

Den faglige specialist findes alle steder i organisationen, hvor der er behov for en særlig dyb og specialiseret faglig viden.

Faglig generalist

Den faglige generalist arbejder i bredden med sine opgaver på et bestemt område. Den faglige generalist varetager overvejende sagsbehandlingsopgaver af generel faglig karakter. Det kan være politikformulering og – politikimplementering, metode- og konceptudvikling, interessenthåndtering, rådgivning og vejledning mv. inden for eget sagsområde.

Rollen: Den faglige generalist kan bl.a. have kompetencer inden for: Politisk forståelse, analysearbejde, rådgivning og vejledning mv. inden for en eller flere af Skatteministeriets kerneopgaver.

Den faglige generalist findes alle steder i organisationen.

Stabsfunktionsspecialist

Stabsfunktionsspecialisten varetager overvejende specialiserede opgaver inden for fagligt afgrænsede områder. Stabsfunktionsspecialisten arbejder i dybden med sine opgaver.

Stabsfunktionsspecialisten har således dyb og specialiseret viden om et eller flere specifikke faglige felter inden for de tværgående områder i en organisation. Det kan f.eks. være inden for IT, økonomistyring, personale eller kommunikation.

Rollen: Stabsfunktionsspecialisten kan bl.a. have kompetencer inden for: IT-forståelse, talforståelse, analyse, jura, kommunikation og formidling mv.

Stabsfunktionsspecialisten findes fortrinsvist i de enheder, hvor de mest specialiserede stabsopgaver for ministeriet er placeret.

Stabsfunktionsgeneralist

Stabsfunktionsgeneralisten varetager overvejende generelle opgaver inden for brede fagområder på tværs af organisationen og med tæt tilknytning til den øverste ledelse.

Stabsfunktionsgeneralisten har en generel og bred viden om et fagområde, der understøtter organisationens kerneopgaver, f.eks. HR, planlægning, økonomi, mål- og resultatstyring, IT, organisationsudvikling og kommunikation.

Rollen: Stabsfunktionsgeneralisten kan f.eks. have kompetencer inden for: Politisk og strategisk forståelse, forretningsforståelse, tilrettelæggelse af forandringsprocesser, pressekontakt, ministerbetjening og sekretariatsbetjening af direktionen mv.

Stabsfunktionsspecialisten findes fortrinsvist i de enheder, hvor de mest specialiserede stabsopgaver for ministeriet er placeret.

Kompetencemæssige krav til udnævnte konsulenter

Specialkonsulenter AC, DTS, løngruppe 6, sats I (tj), løngruppe 3, sats I (O) og HK

De pågældende skal som udgangspunkt besidde følgende kompetencer. Prioritering og vægtning af kompetencerne skal ses i sammenhæng med den rolle vedkommende udfylder i organisationen:

Generelt for alle:

- Spidskompetence i enten drifts- og/eller udviklingsopgaver inden for sit område.
- Viden og helhedsforståelse om hele Skatteministeriet.
- Evne at videregive og dele viden og erfaringer med kollegaer.
- Arbejde selvstændigt

- Gode formidlingskompetencer
- Være fleksibel og villig til med kort varsel at overtage nye arbejdsområder.
- Stiller sig til rådighed som instruktør ved Skatteministeriets uddannelsesorganisation og kurser/møder med virksomheder og andre interessenter.
- Kunne skabe tætte faglige relationer inden for hele Koncernen (på tværs af organisatoriske skel) og anvende disse relationer i opgaveløsningen.

Af ting som eventuelt også kan have relevans i forbindelse med bedømmelsen er:

- Have tætte netværk til væsentlige eksterne interessenter inden for eget fagområde.
- Inddrage eksterne interessenter i opgaveløsningen.
- Kunne udøve projektledelse.
- Påtage sig en til flere væsentlige tovholderroller.
- Have et personligt netværk inden for sit fagområde, både i og uden for Skatteministeriet.
- Udvide stor faglig og organisatorisk mobilitet

Chefkonsulenter AC, DTS løngruppe 6, sats II (tj), løngruppe 3, sats II (O) og HK

De pågældende skal som udgangspunkt besidde følgende kompetencer.

Prioritering og vægtning af kompetencerne skal ses i sammenhæng med den rolle vedkommende udfylder i organisationen:

Generelt for alle:

- Have kendskab til og forståelse for Skatteministeriets strategiske målsætninger og understøtte disse målsætninger i den daglige opgaveløsning.
- Styre/gennemføre projekter med komplekst indhold (eks. mange interessenter, politisk og tidsmæssig bevågenhed mv.).
- Kunne levere og løse opgaver med komplekst politisk/juridisk indhold under stort tidspres.
- Have viden og helhedsforståelse om Skatteministeriet og kendskab til styring i en politisk ledet organisation.
- Effektivt og med høj kvalitet betjene minister og øverste ledelse
- Være fleksibel og villig til med kort varsel at overtage nye arbejdsområder.
- Tage ansvaret for såvel egen som områdets videndeling.
- Påtage sig rollen som mentor i egen gruppe.
- Stille sig til rådighed som instruktør såvel internt som eksternt.
- Udvide helhedstænkning og sammenhæng i opgaveløsningen.
- Have ekspertviden på højt (også gerne internationalt) niveau inden for sammenhængende dele af området.

- Have netværk til væsentlige interessenter på forskellige niveauer inden for sit fagområde både internt og eksternt.