

Afdelingsledere HK sammenlignet med afdelingsledere DTS på det statslige område (SKAT)

Kategori		Karakteristika afdelingsledere HK	Karakteristika afdelingsledere DTS	Bemærkninger
Arbejdets art				
A	Arbejdsfunktioner, herunder karakteren og omfanget af arbejdet, evt. ansvar for f.eks. materielle ressourcer, komplekse problemstillinger, information, mennesker, planlægning, udvikling eller resultater	<p>Har ansvaret for opfyldelsen af afdelingens mål og har det daglige ansvar for afdelingens personale, budget og økonomi og for udvikling, planlægning, prioritering og styring i afdelingen.</p> <p>Implementerer Skatteministeriets visioner, strategier og politikker ved at omsætte direktionens beslutninger til faglige strategier samt konkrete mål og handleplaner inden for eget fagområde.</p> <p>Bistår skattedirektøren og viceskattedirektøren i den daglige kontakt til erhvervslivet, borgere og pressen inden for eget fagområde.</p>	<p>Har ansvaret for opfyldelsen af afdelingens mål og har det daglige ansvar for afdelingens personale, budget og økonomi og for udvikling, planlægning, prioritering og styring i afdelingen.</p> <p>Implementerer Skatteministeriets visioner, strategier og politikker ved at omsætte direktionens beslutninger til faglige strategier samt konkrete mål og handleplaner inden for eget fagområde.</p> <p>Bistår skattedirektøren og viceskattedirektøren i den daglige kontakt til erhvervslivet, borgere og pressen inden for eget fagområde.</p>	Begge grupper har ansvar for afdelingens mål samt det daglige ansvar for personale, budget, økonomi, udvikling, planlægning, prioritering og styring i afdelingen. Begge grupper implementerer visioner, strategier, politikker samt konkrete mål og handleplaner inden for eget fagområde.
B	Ledelse/personaleledelse	Afdelingslederne har personaleledelse for afdelingens medarbejdere.	Afdelingslederne har personaleledelse for afdelingens medarbejdere.	Begge grupper har personaleledelse for afdelingens medarbejdere.
C	Beslutningskompetence	Er tillagt afgørelseskompetence som led i varetagelse af myndighedsopgaver.	Er tillagt afgørelseskompetence som led i varetagelse af myndighedsopgaver.	Begge grupper er tillagt afgørelseskompetence som led i varetagelse af myndighedsopgaver.
Uddannelses- og andre krav med henblik på arbejdets udførelse				
D	Uddannelseskrav, herunder længden af en eventuel uddannelse	Erhvervsfaglig grunduddannelse i kontorfaget.	SKAT's interne grunduddannelse for fuldmægtige, den kommunale skatterevisoruddannelse SKII, den skattefaglige diplomuddannelse eller uddannelser svarende dertil.	<p>Afdelingsledere HK har uddannelsesmæssigt afsæt i en erhvervsfaglig grunduddannelse i kontorfaget.</p> <p>Afdelingsledere DTS har uddannelsesmæssigt afsæt i SKAT's interne grunduddannelse for fuldmægtige, den kommunale skatterevisoruddannelse SKII, den</p>

				skattefaglige diplomuddannelse eller uddannelser svarende dertil.
E	Krav om efterfølgende oplæring/videreuddannelse	Afdelingsledere skal inden for de første år udvikle de ledelseskompeter, som de ikke var i besiddelse af ved udnævnelsen i stillingen.	Afdelingsledere skal inden for de første år udvikle de ledelseskompeter, som de ikke var i besiddelse af ved udnævnelsen i stillingen.	For begge grupper stilles krav om efterfølgende oplæring/videreuddannelse i form af ledelsesudvikling.
F	Særlige erfarings- eller anciennitetskrav	Der stilles krav om grundlæggende kvalifikationer/kompeter på en række områder. De ledelsesmæssige kvalifikationer ligger til grund for udnævnelse til afdelingsleder.	Der stilles krav om grundlæggende kvalifikationer/kompeter på en række områder. De ledelsesmæssige kvalifikationer ligger til grund for udnævnelse til afdelingsleder.	For begge grupper stilles krav om grundlæggende kvalifikationer/kompeter på en række områder, herunder ledelsesmæssige kompeter.
G	Formelle krav om fysiske færdigheder			For ingen af grupperne stilles formelle krav om fysiske færdigheder.
H	Andre særlige krav, f.eks. om kreativitet, sociale færdigheder, selvstændighed, udviklingsorienteret, alsidighed	Samarbejdsevner Kommunikative evner Udviklingsorienteret Evne til at motivere Ledelsesevner.	Samarbejdsevner Kommunikative evner Udviklingsorienteret Evne til at motivere Ledelsesevner.	
Arbejdsforhold og andre arbejdsvilkår				
I	Fysisk belastning			Ingen af grupperne er udsat for fysisk belastning.
J	Psykisk belastning	Der kan forekomme psykiske belastende situationer, f.eks. for afdelingsledere, som forestår indsatsopgaverne kontrol og inddrivelse.	Der kan forekomme psykiske belastende situationer, f.eks. for afdelingsledere, som forestår indsatsopgaverne kontrol og inddrivelse.	Begge grupper kan være udsat for psykisk belastning i forbindelse med f.eks. indsatsopgaverne kontrol og inddrivelse.
K	Krav om fleksibilitet, f.eks. med hensyn til skiftende arbejdstider, arbejdsopgaver og/eller arbejdssteder	Der stilles krav om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og om fleksible arbejdstider, herunder rejsetid.	Der stilles krav om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og om fleksible arbejdstider, herunder rejsetid.	For begge grupper kan der stilles krav om fleksibilitet.
L	Særlige arbejdsgener, f.eks. udendørsarbejde, natarbejde, lugt-, støj- eller fugtgener	For visse afdelingsledere kan udendørsarbejde forekomme. For visse afdelingsledere kan natarbejde forekomme	For visse afdelingsledere kan udendørsarbejde forekomme. For visse afdelingsledere kan natarbejde forekomme	For begge grupper kan særlige arbejdsgener forekomme i form af udendørsarbejde og natarbejde.

M	Særligt risikofyldt arbejde	Der kan forekomme risiko i forbindelse med deltagelse i særlige indsatsopgaver, f.eks. indsatsen mod bandekriminalitet.	Der kan forekomme risiko i forbindelse med deltagelse i særlige indsatsopgaver, f.eks. indsatsen mod bandekriminalitet.	Begge grupper kan have risikofyldt arbejde i forbindelse med deltagelse i særlige indsatsopgaver.
N	Frihed til selv at kunne tilrettelægge arbejdet	Afdelingsledere har frihed til selv at kunne tilrettelægge arbejdet.	Afdelingsledere har frihed til selv at kunne tilrettelægge arbejdet.	Begge grupper har frihed til selv at tilrettelægge arbejdet
O	Teambaseret eller individuel arbejdsorganisering	Teambaseret.	Teambaseret.	Begge grupper arbejder teambaseret.
P	Andet			For ingen af grupperne stilles andre krav/gælder andre vilkår.

Yderligere bemærkninger vedrørende jobindhold

Der er arbejdsdeling mellem grupperne.

Samlet vurdering vedrørende jobindhold

1. Arbejdets art:

Begge grupper har ansvar for afdelingens mål samt det daglige ansvar for personale, budget, økonomi, udvikling, planlægning, prioritering og styring i afdelingen. Begge grupper implementerer visioner, strategier, politikker samt konkrete mål og handleplaner inden for eget fagområde.

2. Uddannelse og andre krav med henblik på arbejdets udførelse:

Begge grupper ansættes på baggrund af ledelsesmæssige kvalifikationer. Gruppernes grunduddannelse er forskellig.

3. Arbejdsforhold og arbejdsvilkår:

Begge grupper arbejder under forhold, der kræver en vis fleksibilitet og kan indebære psykisk belastning. Begge grupper kan tillige være udsat for arbejdsgener og risikofyldte opgaver.

Konklusion:

Grupperne udfører samme arbejde på baggrund af forskellige uddannelser.