

# *NYT fra DTS*

## *Nr. 14 - 21. april 2009*

---



### **SKATs lokalisering**

Dette NYT fra DTS vil kun indeholde et emne, nemlig forbundets holdninger til og spørgsmål omkring planen for lokalisering og implementering af den nye struktur.

Personaleorganisationernes hovedbestyrelser blev den 12. marts 2009 orienteret om planen i meget overordnede linjer. SKATs Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) var tidligere samme dag orienteret om det samme. Forbundets repræsentanter i HSU og de andre personaleorganisationer fik den 30. marts 2009 præsenteret de mere detaljerede planer for, hvordan strukturen skal være i SKAT fremover - herunder lokaliseringen.

I forbindelse med præsentationen på HSU blev der også spurgt om forbundets holdning til strukturen og vi meddelte i den forbindelse, at forbundets holdning ville komme, når hovedbestyrelsen nærmere har haft lejlighed til at drøfte sagen og snakke med tillidsrepræsentanter og medlemmer.

Forbundets tillidsrepræsentanter og medlemmer er i den forløbne tid kommet med reaktioner på den fremtidige struktur. Den helt overordnede tilbagemelding er, at medlemmerne ønsker besked om, hvornår der sker noget med dem, og derudover er der en række gennemgående spørgsmål, så som: "hvorfør nu lige det?", "hvad er fornuften med det?" og "hvornår involveres jeg?".

#### ***Kommentarer, stemning og spørgsmål***

Beslutningen om den nye struktur og lokalisering er en ledelsesbeslutning, som forbundet ikke har haft andel i. Derfor har Dansk Told & Skatteforbund heller ikke været inddraget i processen med at pege på, hvilke lokaliteter i SKAT, der skal være mindre – og hvilke, der skal opretholdes på nuværende niveau. En beslutning, som forbundet i øvrigt aldrig ville gå ind i, da en ændring af forudsætninger ét sted blot ville have konsekvens for medlemmerne et andet sted.

Der skal ikke herske tvivl om, at Dansk Told & Skatteforbund vil forsøge at afhjælpe medlemmernes usikkerhed mest muligt ved at få klarlagt de konkrete rammer for forflytninger, fysisk placering og kompetenceudvikling ved dialog i HSU og forhandlinger med ledelsen – så skriv gerne en mail til din tillidsrepræsentant eller til forbundets sekretariat.

En af medlemmernes tilbagemelding til forbundet har været at få en udmelding om forbundets holdning til den fremtidige struktur. Men det har også været vigtigt for forbundet at kunne videregive den stemning, som er i SKAT efter præsentationen af planen.

Forinden videre er der derfor summarisk anført nogle kommentarer og spørgsmål fra medlemmer og fra TR'erne:

I Hjørring føler man sig ikke umiddelbart påvirket af de fremtidige ændringer, idet man anser det for overvejende sandsynlig, at man kan blive i Hjørring – men med andre arbejdsopgaver. Der er dog frustration i Kundecenter Borger, idet man ikke ved, om der er plads til Kundecenter Borger i Hjørring.

I Aalborg er der frustration i forhold til, at der kan søges til Aalborg, og derfor er der nogen, som

føler, at der er en risiko for at blive flyttet fra Aalborg til Hjørring og Thisted, hvilket ikke anses for at være en ønskesituation.

Derudover bekymrer man sig også i relation til tålegrænser, hvis der skal flyttes - ses der på tid eller på km? Gælder der en tilbagegangsret efter for eksempel 2 år. Og hvordan virker tryghedsaftalen i 2009? Hvornår udmeldes der en tidslinje for områdeændringer? Hvordan får medarbejderne overblik? Er der nogen, der ikke skal tåle at blive flyttet - for eksempel tidligere kommunalt ansatte? Hvordan har man tænkt sig, hvis man lukker Randers, og der herefter flytter nogen til Aalborg - skal der så lejes midlertidige lokaler, eller bliver nogen tvunget væk fra Aalborg?

I Thisted er man parat til at arbejde med noget andet, hvis bare man opretholder arbejdspladsen.

I Skive/Viborg er der frustration, og der er en nedtrykt stemning. Medlemmerne af DTS føler, at man ikke ved, om man er købt eller solgt, idet der ikke er udmeldt noget om arbejdsopgaver. Man forstår heller ikke, at man i 2012 er kommet ned på 130 medarbejdere – hvad er forudsætningerne for den beregnede naturlige afgang – er det, at man forlader arbejdspladsen som 60-årig eller som 62-årig.

Hvor mange medarbejdere skal finde et nyt arbejdssted – er det 50 personer, der skal have en betydelig forøgelse af den daglige transport.

Hvilken lokalitet får man i Skive – indeklimaet på Sdr. Boulevard er meget dårligt – flere kan ikke opholde sig i lokalerne.

Hvor mange kan søge fra Skive/Viborg til Århus – eller er det Randers, der har førsteprioritet? Og med en reduktion i lokalekapaciteten i Herning – er der så plads til nogen fra Skive/Viborg. Samme problematik er gældende vedrørende Struer - hvor mange er der plads til fra Skive/Viborg.

Generelt fra Midtjylland forlyder det, at stemningen er rigtig dårlig - specielt i Randers. Endvidere er man konkret utilfreds med informationerne fra ledelsen - man mangler noget, der er mere fokuseret og konkret - medarbejderne vil vide "hvad sker der med mig".

Derudover har man behov for i Midtjylland at få mere konkret at vide, om det alene er huslejen, der har været bestemmende for beslutningen om at nedlægge Randers. Man forstår ganske enkelt ikke, at der i 2005 blev lavet beslutning om, at man skulle være i de fastlagte byer med basisopgaver samt specialer - og billedet er så helt anderledes allerede i 2009. Hvad foreligger der af cost benefit-analyse for det rentable i at foretage så store ændringer. Har nogen tænkt på, at det også koster at sende medarbejdere rundt i landet. Medarbejderne i Randers opfatter det som en stimulering af afgang, at man nedlægger Randers. Det er ikke en seriøs beslutning.

Det er også opfattelsen, at der vil opstå konkrete problemer med at få faglige udviklingsmuligheder.

I Esbjerg er situationen afventende – med frustration over, at flere af opgaverne skal flyttes, bl.a. til Tønder. Det er endvidere frustrerende for dem, der sidder på Inddrivelse Person, at de ikke har nogen valgmuligheder – de skal bare blive på opgaven.

Det ser for nærværende ikke ud til, at Ribe har den store tiltrækningskraft i relation til at få de cirka 50 pladser besat frivilligt.

I Haderslev er man bekymret for den uafklarede situation vedrørende agenttelefoner – og placeringen i Ribe. Man er endvidere afventende i relation til omorganiseringen af inddrivelse.

I Tønder er man som andre steder bekymret for, hvordan man får kabalen til at gå op med at bruge de rette kompetence på de rette opgaver.

I Odense er der store frustrationer over de forestående ændringer – og frustrationen er størst hos

inddrivelsesmedarbejdere, fordi opgaven flyttes til Roskilde. Desuden er der frustration omkring ejendomsvurderingens flytning til Korsør/Haderslev samt bogholderiets samling i Horsens. Og man er usikker på det faktiske tidspunkt.

Man finder det også underligt, at personer fra de berørte afdelinger ikke kan søge de ledige stillinger i Kundecenter Odense, idet man er bundet til den nuværende opgave – indtil den flyttes. Man er også frustreret over, at man ikke kan se de fysiske rammer på anden måde, end at mange formentlig skal fraflytte Odense. Det giver stor usikkerhed om fremtiden.

I Svendborg vurderer man det sådan, at der ikke er lagt op til radikale ændringer. Men der er dog usikkerhed i Inddrivelse Person, som tænker på, om de skal flyttes til Roskilde. Der er også utryghed for de medarbejdere, der arbejder i Svendborg, men som er tilknyttet andre regioner. Utrygheden giver sig udtryk i, at man synes, at man ikke har lyst til at gå på arbejde, fordi man har svært ved at se fornuften i den nye struktur. Der savnes kontante udmeldinger om besparelser, tryktalesaftale – og dermed mulige afskedigelser.

I Billund meddeler man generelt, at usikkerheden er det værste – og mange føler afmagt ved at skulle flytte igen. Derfor ønsker man en hurtig udmelding om, hvor mange medarbejdere, der skal være på de enkelte lokaliteter og til hvilke arbejdsopgaver.

Man forstår heller ikke, at man nu har brugt mange penge til at oprette Billund og nyindrette Esbjerg – for så at fraflytte lokaliteterne. Der er også nogen, som har købt hus i Billund i tillid til, at Billund havde en fremtid.

Man synes også, at informationen er mangelfuld og taler om dårlig kommunikation. Hertil kommer, at man synes, at ledelsen – med undtagelse af afdelingslederne – er usynlige.

Der peges også på, at der bør være fokus på, at kompetencerne udnyttes bedre. Det nuværende arbejde med meget projektarbejde hindrer udnyttelse af kompetencer.

Der synes at være forhold vedrørende Økokrim, hvor nogen har sær aftaler – sådanne sær aftaler ønskes også af dem, som nu kan se, at de skal til Middelfart. Samme forhold gør sig gældende vedrørende Punktafgifter, hvor der generelt er tilfredshed med at skulle flytte til Middelfart – der er dog undtagelser.

Vedrørende Middelfart kan der berettes om frustration fra Inddrivelse Person – og så er der store bekymringer i forhold til forflytninger til Kundecentret.

I Køge er der usikkerhed og utryghed, fordi man ikke kender sin fremtidige placering og ikke ved, om man er stavnsbundet. Her synes man, at der mangler udmelding fra ledelsen. Der kan også mærkes, at der generelt er mere travlt, fordi der er blevet færre medarbejdere – det har den betydning, at medarbejderne ikke synes, at løsningen af arbejdsopgaverne er i overensstemmelse med den måde, som arbejdet egentlig skal løses på - rent kvalitetsmæssigt.

Det kan også synes, som om man blot færdiggør projekter – men ikke følger op på dem.

Ligesom i Køge, så hersker der i Holbæk utryghed, fordi forandringer altid giver utryghed. Man har også udarbejdet nogle interne flytteplaner, som tillidsrepræsentanterne ikke har været inde i. Man filosoferer over, om det er SAC, der bare bestemmer flytning – og hvordan er egentlig forhandlingerne med SAC omkring forhold, hvor der også skal involveres tillidsrepræsentanter.

I Maribo tænker man over, hvordan tidshorisonten egentlig ser ud efter 2013 – og man er bange for, at tab af spidskompetencer som følge af lokaliseringsplaner vil betyde nye ændringer. Utrygheden går også på, at man bliver færre om det samme arbejde uden fornyelse af værktøjer. Og så tvivler

man på, at den nødvendige uddannelse kan skaffes.

I Korsør, hvor man bevarer sin arbejdsplads, tænker man meget over de mange kolleger, som bliver ramt af den ændrede lokalisering.

Medarbejdere i Roskilde har det ikke godt, dog er der visse steder, at man er afklaret omkring at forsøge sig ved de omkringliggende lokaliteter. der går utrolig meget tid med at tale om de kommende ændringer, og man savner virkelig meget en lokal direktør.

For så vidt angår Kundecentret i Roskilde hersker der en rigtig dårlig stemning. Her føler man sig totalt svigtet. Rigtig mange er blevet lokket til kundecentret med løfter om, at specielt kundecentret var fremtidssikret i eksistens. Medarbejderne her har været med til at opbygge et godt miljø, og der er bygget kompetencer op, der er rigtig værdifulde for SKAT. Medarbejderne føler, at en overflytning til Inddrivelsescentret ikke på samme måde vil appellere til at kaste kræfter ind i arbejdet på samme måde, som man i Kundecentret blev tilførte pionerånd og gejst.

Her ønsker man virkelig meget, at samtlige stillinger slås op, så der er en fair chance for vælge - og ikke bare bliver sendt i Inddrivelsescentret. Tilliden er væk, fordi man gennem efteråret pure fik afvist den model, som nu er en realitet. Og der er tale om, at man ønsker sig tilbagegangsret til et andet sted, hvis man tvinges til Inddrivelsescentret.

I Næstved er der utrolig dårlig stemning. Man kan heller ikke helt forstå, at det er videregivet, at planen om ændringerne er modtaget godt. Der er flere, der har klaget over at have ondt i maven. Der er selvfølgelig lagt op til, at implementeringen skal ske over 3 år, men hvad skal der ske, når der tales om, at bygningen bliver sagt op med ½ års varsel.

Der er altså flere, der har det så dårligt, at man har talt om at få fat i stresskonsulenterne. Og medarbejderne føler rigtig meget, at man har lagt rigtig mange kræfter i at få Toldbuen op at står - og blive til en god arbejdsplads. Man fatter simpelt hen ikke dispositionerne.

I Nordsjælland er der frustrationer i Ballerup og i Nærum - men man er afventende i forhold til at vurdere, hvordan mulighederne bliver i forbindelse med ændringerne. Der er dog nogen i Nærum, som siger, at det er rart at kunne tage sit gode tøj og gå - ikke helt godt for stemningen.

Endelig forstår man i København ikke helt dispositionen i at opgive Finsensvej, idet man ikke kan se en samlet løsning så hurtigt.

Det er den foreløbige runde til tjenestestederne i SKAT.

### ***Proceduren for opslag***

Omkring proceduren for opslag så er der en klar opfattelse af, at man ønsker at få en udmelding om opgaveplacering – før der skal søges på specifikke opgaver. I den forbindelse bør det være på plads med information omkring reglerne for at køre i arbejdstiden, få kørselsgodtgørelse, hjemmearbejdspladser, deleordning (to personer om en plads), fleksible arbejdstider (37 timer på 4 dage) osv. Derudover ønsker man også en klar tilkendegivelse af konsekvenserne for at sige nej til at følge opgaven. Man vil gerne være omstillingsparate – men man skal vide konditionerne, og det er vigtigt, at man kender alle muligheder.

### ***Fremtidig struktur – forbundets holdning***

Og hvad er så forbundets holdning til den fremtidige struktur? Ja, først og fremmest er det væsentligt at slå fast, at forbundet respekterer, at der er tale om ledelsesbeslutning - altså en strukturændring, som ledelsen har besluttet sig for at gennemføre.

Men forbundet er selvfølgelig ked af, at orienteringen om den fremtidige struktur kommer som en

beslutning, hvor medarbejderne ikke involveres – og med involvering menes alene, at vi som personaleorganisation kunne være fremkommet med synspunkter til det grundlag, som ledelsen – og i sidste ende skatteminister Kristian Jensen – traf beslutningen på.

På hovedbestyrelsesmødet den 14. april 2009 havde hovedbestyrelsen en grundig drøftelse af den nye struktur - og efter denne drøftelse var spørgsmålet, om hovedbestyrelsen kunne lide den nye struktur - svaret var nej, det ser rodet ud... For der er flere spørgsmål end svar.

### ***Fokus på huslejesparelser***

Forbundets hovedbestyrelse er for det første ked af, at der ved beslutningen om den fremtidige struktur frem til 2013 er sat et væsentligt fokus på besparelser på huslejekontoen. Det er nemlig hovedbestyrelsens bekymring, at de sandsynlige flytninger, der kommer via den fremtidige struktur, bliver langt dyrere end de forventede huslejesparelser.

Samtidig er hovedbestyrelsen også bekymret for den forøgede udledning af CO<sub>2</sub>, som planen vil betyde. Et dårligt signal samtidig med, at Skatteministeriets ledelse har iværksat en kampagne om mindre CO<sub>2</sub>-udledning på jobbet og hjemme.

### ***Kompetence***

Forbundet ser en kæmpe opgave i at få udnyttet de kompetencer, der er i organisationen – men med den store ombytning af arbejdsopgaver, så skal der også foretages en enorm kompetenceudvikling.

Det er udmeldt, at selve placeringen af medarbejdere vil også bygge på den viden, som SKAT har om den pågældendes placering her og nu – og altså derved alene en viden om, hvad man aktuelt arbejder med. Hertil kommer en viden om, hvor den pågældende bor. Forbundet havde gerne set en egentlig kompetenceregistrering – og dermed bedre kendskab til den enkeltes kompetencer og muligheder.

### ***Afslutning***

Af generel karakter er også tilbagemeldingen om, at medlemmerne af DTS af trætte af at høre om ”verdens bedste skatteforvaltning” og ”attraktiv arbejdsplads” – dette gælder også ”HUS”. Disse begreber bør vente. Hovedbestyrelsen er enig i dette synspunkt.

Denne medlemsinformation er forinden offentliggørelse fremsendt til told- og skattedirektør Ole Kjær i overensstemmelse med at overholde bestemmelserne i aftalen om samarbejde - og for at følge op på det tilsagn i HSU om, at forbundet ville vende tilbage, når forbundets hovedbestyrelse havde afholdt møde.

Hovedbestyrelsen er godt klar over, at SKATs ledelse nu vil opfatte forbundet som negative - og det er vi godt nok ved at være trætte af at høre. Det er nu en gang sådan, at det kunne være lidt mere interessant, hvis vi i processen kunne have afleveret vore bemærkninger, som så kunne indgå i beslutningsgrundlaget. Nu er forbundet i stedet tvunget til at aflevere bemærkninger efterfølgende - og så kan bemærkninger godt opfattes som kritiske/negative.

Men det forholder sig nu en gang sådan, at forbundet gerne skal kunne hjælpe de medlemmer, som kommer i klemme - og det vil vi altså gøre i overensstemmelse med vedtægterne og de politiske beslutninger på kongressen og i hovedbestyrelsen.