

Forandringer er et vilkår – ikke et valg

Camillas Dagbog: Første arbejdsdag i det nye år. En nytårstale fra chefen – og tanker om de forandringer, der er kommet for at blive, og hvordan man takler dem bedst.

4. januar 2010

Så er det i gang igen. Et nyt år – og en ny chef for den store bordende.

Nytårshilsenen fra Peter Loft lå klar på intranettet. Egentlig er det en udmærket idé at lægge den slags film ud på nettet. Alle rundt omkring får det samme budskab – og der er ingen filtre undervejs, som sorterer eller farver tingene.

Måske har man bare endnu ikke helt fundet formen på den slags film. Da Ole Kjær sagde farvel var det med manuskriptet i hånden. Det bruger Loft ikke. Kameraføringen kan derimod godt virke lidt tilfældig – men det er vel nærmest en detalje. Til gengæld synes jeg ikke, at troværdigheden fejler noget – den er faktisk helt ok.

Forandringerne var et af de centrale budskaber i talen. Loft ved jo godt, at den slags forandringer, som sker i SKAT stiller store krav til medarbejderne – og er svære, fordi de skaber usikkerhed og utryghed.

Det mærker vi da også. Naturligvis. Indtil nu er der ikke sket så meget i min egen afdeling. Dem, der er flyttet her, har selv ønsket det. Men andre steder i huset har der været store forandringer. Jeg ved, at nogle kolleger har haft det rigtig hårdt, fordi de skulle flytte arbejdssted. Der er endda et par stykker, som har været helt ødelagt over det – selvom det faktisk ender med, at de vil få kortere på arbejde.

Problemet er vel – at når det er forandringer, der bliver trukket ned over hovedet på én, uden man selv har mulighed for at få indflydelse på det, der sker, så er det så svært at acceptere, fordi følelser lynhurtigt tager over i stedet for forstand. Man er imod – ja, naturligvis, for det er ikke mig selv, der har ønsket det – og så er det en gevaldig tur op ad bakke. Der er langt, inden man kan begynde at se no-

get positivt overhovedet. Også selvom der kan være positive elementer i det – ja, det kan der jo være i langt de fleste ting, når man fokuserer på mulighederne.

Ikke fordi jeg mener, man skal være “lalleglad” og bevæge sig rundt som en anden “jubelidiot”. Får man lige pludselig at vide, at man skal flytte til den anden ende af landet, så kan selv den mest forhærdede optimist – og med rigtig god grund – have lidt småsvært ved at se de store lyspunkter i den beslutning.

Men forandringer er jo blevet et vilkår – ikke et valg.

En af kollegerne spøjte en dag med, at hvis man virkelig var så vild med forandringer, så havde man jo nok ikke i sin tid valgt at blive ansat i det offentlige men var i stedet for søgt til det private. Jeg ved ikke, om der i virkeligheden er flere forandringer i det private – måske, når virksomheden hele tiden skal tilpasse sig ændringerne på et marked. Men efterhånden kommer det offentlige og private vel til at ligne hinanden mere og mere – også på det punkt.

Men jeg forstår da godt kolleger, som har lidt svært ved at få det der med forandringer helt ind under huden. Mange har naturligvis “dyrket” forandringer undervejs. Har flyttet rundt i det statslige system. Eller arbejdet i flere forskellige kommuner – og med mange forskellige slags opgaver indenfor skat eller inddrivelse. Men der er også nogen, som søgte ind til “deres egen” kommune for at have kort til arbejdet. Som måske gennem mange år har lavet det samme – fordi det nu en gang var den opgave, der var til dem i kommunen.

Jeg forstår i hvert fald godt, hvis de føler sig utrygge. Nu flytter deres opgave måske til den anden ende af landet. Eller andre ting gør, at de skal til en helt ny opgave – eller måske løse den “gamle” på en helt ny måde.

Det behøver man ikke være bagstræberisk for måske ikke ligefrem at være jublende begejstret for. Og hvordan er det så lige, man får taget sig selv fast i nakkehårene – og ser det positive i forandringerne? At de netop er et vilkår, man må lære at få det bedste ud af – og ikke noget, man kan vælge fra?

Camilla Ramsings verden

Du kender sikkert Carsten Ramsing. Den figur i skikkelse af skuespilleren Rasmus Bjerg, som SKAT gennem flere år har benyttet i små filmklip på intranettet, når der skulle serveres budskaber "for folket".

Måske synes du, han med sin lidt bøvede og - mildest talt - bagstræberiske tilgang til tingene har været en øjenåbner. Måske hader du ham - ja, måske elsker du endda at hade ham. Rundt omkring i SKAT har Carsten Ramsing i hvert fald været anledning til mange holdninger - både positive men bestemt også negative. Ikke så få af Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer har undervejs følt, at han blev brugt som et redskab til slet skjult udhængning. Med den velkendte blå DTS-kalender placeret centralt på skrivebordet - og et ungdomsbillede af en tidligere skatteminister på opslags-tavlen - var symbolikken efter nogens opfattelse lidt for meget "skåret ud i pap". Men som mange andre har også Carsten Ramsing familie, der er ansat i SKAT. En kusine - Camilla Ramsing - som vi har tænkt os at lade komme til orde i Dansk Told & Skat her i løbet af 2010. Vi har fået lov til at bringe udsnit af hendes "dagbog", hvor hun har for vane at reflektere over det, der sker i SKAT. Både på den "store bane" og i det nære miljø i afdelingen. Og Camilla er naturligvis helt lige så virkelig - eller fiktiv om du vil - som sin fætter Carsten.

ole



Det er ikke så lang tid siden, at jeg faldt over et bind af den "fremtids-analyse", som ToldSkat lavede i 2000. Her gennemførte man et stort "2010-projekt", hvor man prøvede at spå om, hvordan tingene ville se ud i 2010. Det var faktisk rigtig spændende læsning. Ud fra nogle forskellige scenarier - der var både et, hvor det gik rigtig godt for ToldSkat, et andet hvor det gik dårligt og så et ind i mellem - forsøgte man at give et bud på, hvordan tingene kunne udvikle sig og arbejdsforholdene ændre sig for medarbejderne.

Allerede efter tre år var scenarierne dog helt uaktuelle. Den virkelige udvikling - med beslutningen om at samle de statslige og kommunale opgaver i SKAT - havde helt overhalet selv det mest ekspansive scenarie.

Så man kan gætte herfra og til den dag, hvor man går på pension. Tingene ændrer sig garanteret meget mere undervejs, end man har fantasi til at forestille sig. Politisk kan der ske ændringer - både i den ene og den anden retning - og det kan lynhurtigt få konsekvens for de opgaver, der er i SKAT. Hvad vi skal lave. Hvordan vi skal lave det. Og hvor mange vi skal være om det.

Vi snakkede lidt om det i afdelingen, da vi havde været til "nytårskur" i morges. At det bedste middel mod forandringer vil være at være parat til at møde dem. Have lysten til at prøve noget nyt - nye opgaver og måske et helt andet sted med nye muligheder. Selvom man har gode kolleger, der hvor man er i dag, venter der jo normalt også gode kolleger det nye sted.

Vi nåede frem til, at det var det, der helt klart ville være det bedste udgangspunkt, når man skal møde forandringer - men at det på den anden side også er langt lettere sagt end gjort.

At det kræver information, så man i det mindste har noget, man kan forsøge at navigere efter.

At det kræver motivation - at cheferne får

"solgt" tingene på den rigtige måde, så man også fornemmer, at der er en mening med det hele.

Men frem for alt - at det kræver de kompetencer, der er nødvendige, hvis man skal prøve noget nyt. Og her har det måske ikke altid været lige let at opnå noget i SKAT. For selvom lysten til at uddanne sig har været der - også til nye arbejdsopgaver - har man alt for mange gange hørt om nogen, der har fået nej, fordi der ikke var penge til det på grund af pressede budgetter. Så mange gange, at en del med garanti har opgivet på forhånd - og i stedet for valgt blot at resignere.

Derfor var det også som noget af en "våd klud" i ansigtet, da man før jul kunne læse i Politiken, at Ole Kjær mente, at SKAT var nødlidende - og det var på grund af manglende kompetencer hos de medarbejdere, der er i SKAT. Noget af en afskedssalut - ikke mindst, når det kom fra én, der som chef netop havde haft mulighed for at gøre noget, så vi ikke kom i den situation.

Men nu er dén tavle vel ligesom "vasket ren". Jeg har læst, at den nye kompetencestrategi og tema om kompetenceudvikling er godkendt. Regionerne kan søge om midler fra omstillingspuljen. Der bliver udarbejdet regionale kompetenceplaner - og jeg har hørt, at MUS-konceptet er ved at blive revideret. Så måske venter vi bare på budgettet for 2010 - og de nye muligheder, det forhåbentlig vil give.

"Jeg er helt sikker på, at vi vil være enige om, at vi kommer ud med en bedre organisation, når det hele er overstået", sagde Peter Loft i nytårstalen.

Jeg tror da, han har ret. Jeg vælger i hvert fald at tro det. Der skal komme noget bedre ud af det!