

Afskedigelser i SKAT

Kommentar: Dialog i hverdagen med sin nærmeste leder omkring arbejdsopgaverne og kompetenceudvikling er vigtig for at bevare jobbet i SKAT, lyder rådet fra forbundsformand Jørn Rise.

Af forbundsformand
Jørn Rise
rise@dts.dk

Foto: fag-press/Mikael Hjuler



Så blev der gennemført afskedigelser i SKAT – i alt blev der indstillet 120 medarbejdere i SKAT til afsked, og heraf 48 inden for forbundets område.

Hovedbestyrelsen har grundigt drøftet afskedigelserne i SKAT – og der skal ikke være tvivl om forbundets holdning til afskedigelser: Forbundets hovedbestyrelse finder det mærkværdigt, at det overhovedet har været nødvendigt at gribe til afskedigelser, når alle ved, at der er en stor opgaveportefølje, som skal løses – og der er nok at tage fat på.

Men nu er indstillingerne til afsked gennemført, og forbundet er derfor i den situation, at forbundets sekretariat forsøger at være i en konstruktiv dialog med medlemmerne med henblik på at få udfærdiget partshøringsvar. Sekretariatet vil senere på et hovedbestyrelsesmøde redegøre for, hvad der er kommet ud af partshøringssvarene.

Løbende afskedigelser

På nuværende tidspunkt er det allerede nødvendigt at evaluere på de gennemførte indstillinger til afsked, idet der er en klar formodning om, at SKAT kan komme i en lignende situation, når man kender den anstrengte økonomi i SKAT. Og selv om det kan synes uretfærdigt, at SKAT i den givne situation er nødt til at gribe til afskedigelser for at få lønkroner til at sikre en færdiggørelse på de IT-systemer, som alle gerne snart ser taget i brug, så er vi også nødt til at acceptere ledelsens ret til at prioritere.

Det, som forbundet kan gøre, er altså at hjælpe medlemmerne og så gøre politikerne opmærksomme på, at det er bedre at investere i medarbejdere til SKAT i stedet for at foretage afskedigelser – og særligt grelt bliver det, når man tænker på, at nedgangen i medarbejderstaben er gennemført løbende over de seneste år, uden at grundlaget for nedgangen af medarbejdere har været til stede, nemlig teknologiske landvindinger.

“

Det, som forbundet kan gøre, er altså at hjælpe medlemmerne og så gøre politikerne opmærksomme på, at det er bedre at investere i medarbejdere i SKAT i stedet for at foretage afskedigelser.

”

Løbende afskedigelser

Men man må også vurdere på, at SKATs økonomi kan forbedre sig i fremtiden – forbedre sig så meget, at man i fremtiden kan undgå afskedigelser. Sådan burde det være, men det er nok mest realistisk at henholde sig til, at afgang i SKAT ikke er så stor, som man kunne forvente – eller som man forestiller sig med en afgangsprøcent, som er sammenlignelig med afgang på det øvrige statslige område. Derfor har man fra ledelsens side også sagt, at der kan være tale om, at man i højere grad skal foretage løbende afskedigelser for at få økonomien til at hænge sammen.

Hvad betyder løbende afskedigelser? Ja, det kan kun betyde, at ledelsen i højere grad vil benytte sig af ledelsesinstrumentet til vurdere medarbejderne med henblik på at indlede afsked på baggrund af det, som sker løbende. Og for at kunne gøre det, så vil man være nødt til at kontrollere medarbejdere tæt. Det kan for eksempel være gennem en vurdering af en medarbejders produktion – og måle denne produktion op mod den løn, som medarbejderen får. Eksemplet er en af de begrundelser, som er brugt ved de gennemførte afskedigelser.

Men der er også noget, som man som medarbejder skal holde øje med. Man skal nemlig hele tiden være i dialog med lederen om de fremtidige arbejdsopgaver – så man kan holde sig parat til at søge de steder hen, hvor der er opgaver. Og samtidig skal man være opmærksom på, at der man får aftalt en kompetenceplan, som tager højde for, at man kan komme til opgaver, som er i fremtiden. Sådan er man også nødt til at gøre, selv om man er på områder, hvor der ikke er let at komme fra – man må spørge til tidsperspektiverne.

Dialog nødvendig

Dialogen med lederen er også nødvendig, fordi lederen ligeledes har en forpligtelse til at se

medarbejderens kompetenceudviklinger – det nytter ikke noget med undladelser.

Forbundet vil selvfølgelig have fokus på, at der i SKAT bliver stillet midler til rådighed for kompetenceudvikling – en kompetenceudvikling, der er så vigtig for den enkelte medarbejder og lige så vigtig for, at SKAT få kan få løst sine opgaver på en kompetent måde.

Man vil også kunne forestille sig, at lederen vil have fokus på adfærd, hvilket kan føre til sager af mere disciplinær karakter – altså føre til diskretionære afskedigelser, hvilket jo er afskedigelser uden tre års rådighedsløn for tjenestemænd. Derfor er der god grund til at tænke over hverdagen og hele tiden søge dialogen med lederen om forhold i hverdagen, så man kan få drøftet eventuelle misforståelser – det kan endda tilrådes at notere ned, hvis der er uoverensstemmelser, idet det skrevne ord er en stor hjælp, hvis det kommer til en afskedingssituation.

Derfor kan alle gode råd sammenfattes til at søge dialog i hverdagen med sin nærmeste leder – og så er forbundets sekretariat der også til at give råd og vejledning.

Jeg er overbevist om, at vi i SKAT må belave os på en anden fremtid – og altså en fremtid, hvor der vil stor fokus på medarbejdernes gøren og laden. Dette skal ikke forstås i negativ betydning – for dialog mellem medarbejder og leder skulle gerne føre til, at man kan undgå de situationer, som fører til det værst tænkelige, nemlig en afsked med arbejdspladsen SKAT.