

Til SKATs direktion

## **Åbent brev til SKATs direktion fra personaleorganisationerne i SKAT**

Kære direktion

Den sidste tid har været meget utryk og turbulent for SKATs medarbejdere. Der er sket en stor organisationsændring, mange forringelser i arbejdsvilkår, negativ medieomtale med afledte konsekvenser for medarbejderne, kommende nedlæggelse af arbejdssteder – og sidst men ikke mindst udmelding om afskedigelser. Samtidig er der udmeldt ændringer i SIR under Departementet, som også påvirker medarbejderne i SKAT.

Organisationerne er bekymrede for medarbejdernes helbred og trivsel.

Undersøgelser viser, at en langvarig omstrukturering har en negativ indflydelse på medarbejdernes helbred og trivsel, som kan føre til lavere jobtilfredshed, lavere engagement, dårligere generelt helbred, øget følelsesmæssig udmattelse og højere sygefravær.

Undersøgelser peger også på, at nedskæringer i en virksomhed fører til dårligt psykisk og fysisk helbred og mere sygefravær.

De mange forringelser, den negative medieomtale og nedskæringer giver medarbejderne en følelse af manglende tillid og retfærdighed. Skatteministeriet har tidligere forpligtet sig til at arbejde for at have en høj social kapital (der henvises til notat af 7. september 2012, som har været forelagt HSU). I lyset af dette håber vi, at social kapital indgik som et element i forbindelse med de beslutninger om forringelser og nedskæringer mv., I har truffet i direktionen – men vi har ærlig talt svært ved at få øje på det!

Medarbejderne i SKAT har en høj ansvarsfølelse, stort engagement, loyalitet og udviser stor fleksibilitet i opgaveløsningen. Mange påtager sig gerne ekstraopgaver og alle arbejder hårdt for at sikre løsningen af SKATs kerneydelser. Medarbejderne sætter en ære i at udføre deres arbejdsopgaver så godt og korrekt som det er muligt. Derfor føles den negative medieomtale meget uretfærdig og krænkende.

God kommunikation, medarbejderinvolvering samt støtte fra ledelse og kolleger er nøglen til en god omstrukturering. Hvis en virksomhed skal have succes med en omstrukturering, er det vigtigt, at ledelsen nøje overvejer, hvordan omstruktureringen skal gennemføres. Den største udfordring er at sikre sig, at forandringerne giver mening og er gennemskuelige for medarbejderne. Dermed bevarer medarbejderne

motivationen i arbejdet og deres trivsel – samtidig med at ledelsen får gennemført de primære mål for omstruktureringen.

Vi vil gerne kvittere for den hurtige og åbne udmelding om de kommende nedskæringer. Det er meget vigtigt, at der kommunikeres gennemsækeligt, åbent og ærligt. Til gengæld efterlyser vi en større grad af medarbejderinvolvering og dermed mulighed for indflydelse på jeres beslutninger.

Vi vil kraftigt opfordre til:

1. Involvering af medarbejderne, så de får mulighed for at påvirke deres fremtidige rolle i organisationen, herunder indflydelse på, hvilke opgaver medarbejderne skal have ansvar for fremover, og i hvilken retning deres karriere skal gå.
2. At støtte medarbejderne i form af tilbud om coaching.  
Vi finder det bekymrende, at der reduceres i aktiviteten og i antal konsulenter vedrørende HR-området, altså kompetencerne inden for stress, coaching, mobning og konflikter. Herudover stop for stressvejledere m.fl., som ikke har været en del af konsulentbørsen. Det signalerer nedsat fokus og manglende tiltag i forhold til hele det psykiske arbejdsmiljøområde.
3. At kompetenceudvikling prioriteres højt. Både som jobudvikling og som efter- og videreuddannelse – dvs. at man tænker kompetenceudvikling bredere end den aktuelle opgaveløsning for at sikre medarbejdernes muligheder for at kunne levere effektivitet, kvalitet og fleksibilitet fremadrettet.
4. At I kommitter jer til målrettet at tænke social kapital ind i alle beslutninger der påvirker medarbejderne.
5. At I genovervejer de restriktioner og personalepolitiske stramninger, der er indført og tænkes gennemført fremadrettet, så medarbejderne kan genfinde motivationen, arbejdsglæden samt tilliden til arbejdspladsen – det vil være til gavn både for SKAT og for medarbejdernes trivsel.
6. At I ved etablering af faglige miljøer ser positivt på muligheder for distance-/hjemmearbejdspladser og kontorhoteller ved de kommende nedlæggelser af arbejdssteder. Dette bør være muligt med de kommunikations- og IT-værktøjer, SKAT råder over.

Organisationerne anerkender, at SKAT er pålagt besparelser, men vi vil gerne opfordre til, at hensynet til medarbejdernes trivsel og helbred vægter højt i de beslutninger, der træffes. Hensyn både til de medarbejdere, vi desværre skal sige farvel til – men også til dem, der bliver tilbage.

Pas på medarbejderne – de er de vigtigste ressourcer, SKAT har. Hvis energien og arbejdsglæden forsvinder ud af SKAT – frygter vi, at det vil tage mange år at genoprette ”skaden”.

**På vegne af HK/SKAT, Skatteministeriets AC-klub og Dansk Told & Skatteforbund**

Med venlig hilsen

Tina Iversen

Formand for Dansk Told & Skatteforbunds Arbejdsmiljøudvalg