

Til folketingets skatteudvalg

Fra medarbejdere ved Sønderborg områdets skattekontor, Nordborg Kommunes skattekontor samt ToldSkat Sydjylland region Sønderborg

Vi ønsker at fremkomme med nogle bemærkninger til skattecentrenes placering, idet vi kommer fra det eneste område i Danmark med så store afstande til det nærmeste skattecenter, og hvor der efter vor opfattelse ikke er skabt regional balance

Ved centrenes placering har forligspartierne lagt vægt på fem kriterier. Vi vil tage udgangspunkt i 2 af disse

- **De skal understøtte en effektiv og rationel skattekontrol og skatteservice**

Skattekontrol

Det kan være svært med en effektiv og rationel skattekontrol. Megen tid vil foregå på landevejen mellem Tønder/Haderslev og Sønderborg området, når der skal foretages virksomhedskontrol. I Sønderborgområdet er der 9.500 virksomheder med 36.700 ansatte. Der er 75.000 borgere og 32.500 ejendomme, der skal vurderes.

Sort og illegalt arbejde

Regeringen påpeger i finansloven, at der skal sættes massivt ind med gadeteams mod sort og illegalt arbejde. De seneste års kontrolaktioner i region Sønderborgs område har stort set udelukkende været rettet mod pizzeriaer og grønthandlere i Sønderborg og Åbenrå, da det er her virksomhederne er. Kontrollerne har på lige fod med resten af landet vist, at der er et meget stort behov for kontrol i disse virksomheder fremover. Ved ikke at placere et skattecenter i Sønderborg vil der opstå et enormt ressourcspild i forbindelse med transport fra Tønder/Haderslev til Sønderborg/Åbenrå og retur, fordi der er behov for samling af de deltagende myndigheder både **før og efter** aktionerne.

Generel kontrol

En kontrolmedarbejder er ude i virksomheder ca. 2 gange om ugen. Da kontrolbesøg starter i skattecentrets lokaliteter, vil der være et enormt ressourcspild, i forbindelse med kørslen på landevejen, når det er en virksomhed i Sønderborg eller Åbenrå der skal kontrolleres.

Samarbejde med andre myndigheder

Toldskat har et dagligt og tæt samarbejde med Politiet, fødevaremyndighederne, DFA, socialforvaltningerne m.v. hovedsageligt i Åbenrå og Sønderborg, hvor virksomhederne er beliggende. Dette gælder både i forhold til større sager om økonomisk kriminalitet og sager om sort og illegalt arbejde. For så vidt angår sager om sort- og illegalt arbejde er der meget ofte tale om "korte møder" for at drøfte "snydere" i de forskellige systemer. Årsagen til at der er det tætte samarbejde med disse myndigheder i Sønderborg og Åbenrå er, at det er her problemerne er. Igen et enormt ressourcospild i form af transport, når der ikke placeres et center i Sønderborg. Alternativt vil det helhedsorienterede samarbejde blive svækket til fordel for "snydere".

Service

Det vil også være svært at udøve en effektiv og rationel service, idet borgeren har svært ved, med offentlig transport, at komme til et skattecenter i Tønder og afstanden er ikke mindre til Haderslev. For en virksomhed, hvor det er revisor, som møder, vil det give virksomhederne større udgifter, idet revisors længere transporttid skal betales af kunderne.

• **Vi skal sikre en regional balance**

En regional balance sikres bedst ved at have 3 centre i Sønderjylland, hermed sikres ligeværdighed områderne imellem og der sikres en bedre service og borgernærhed i både Øst- og Vestsønderjylland.

Som engagerede medarbejdere nærer vi en begrundet frygt for, at vi i området vil opleve et brain-drain inden for de næste år, hvis der ikke etableres 3 ligeværdige centre i det sønderjyske område, sådan som det blev beskrevet i en artikel i Jyllandsposten den 10/11 2004, som handler om en tilsvarende situation i Sverige. Se bilag 2. Medarbejderflugten er allerede startet, se bilag 3.

En undersøgelse fra Volvo har vist, at videnstunge medarbejdere ved genanskaffelse vil koste virksomheden som følger:

En medarbejder med en månedsløn 20.000 vil samlet koste 1.091.000, at genanskaffe

En medarbejder med en månedsløn kr. 55.000 vil samlet koste kr. 4 mio.

Skattevæsenet er en videnstung arbejdsplads og nogenlunde sammenlignelig. Se nærmere bilag 4.

Fænomenet kendes i øvrigt fra pensionsbeskatningsområdet, hvor det ikke kunne lade sig gøre at flyttemedarbejderne (jurister) til Maribo. Opgaverne varetages i dag fra København

Sønderborg området har en stabil og engageret medarbejderstab og kan med dets virksomheder og uddannelsesinstitutioner tiltrække kvalificeret arbejdskraft til et skattecenter og derved fortsat sikret et højt fagligt niveau. Det er endvidere lettere for en evt. ægtefælle at finde et job i Sønderborg området.

Infrastrukturen

Som det er beskrevet ovenfor er afstanden for borgere, og virksomheder en hindrende faktor i det daglige. Strækningen Sønderborg-Tønder indeholder passage af 11 byer med 50 km/t, 8 kortere eller længere strækninger med 70 km/t og ellers almindelig landevej. Transporttiden på denne strækning (180 km tur/retur) tager 2,5 time. I vinterperioden må der regnes med en noget længere transporttid.

Det er absolut ikke bedre, hvis borgeren skal benytte de offentlige transportmidler. Hvis vi indkalder en borger til møde af en times varighed, og mødet skal begynde kl. 10,15 skal borgeren hjemmefra kl. 7,15, og kan være tilbage kl. 14,35, hvis det er Nordborg Tønder. Hvis det er Nordborg Haderslev er afrejsetidspunktet kl. 7,15 med hjemkomst kl. 13,18.

Vi er derfor meget forundrede over, at der ikke er placeret et skattecenter i Østsønderjylland, når vi ser at en af årsagerne til, at der blev placeret et skattecenter i Grenå var, at der ellers ville være en afstand fra borgerne på op til 65 km til nærmeste center.

Fra Nordborg er der 93 km til Tønder og 92 km til Haderslev. Er det værre for borgerne i Grenå end borgerne i Nordborg?



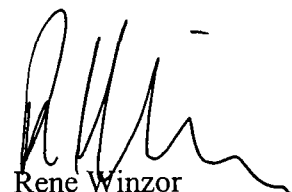
Bodil Møller
Sønderborg områdets
Skatteforvaltninger



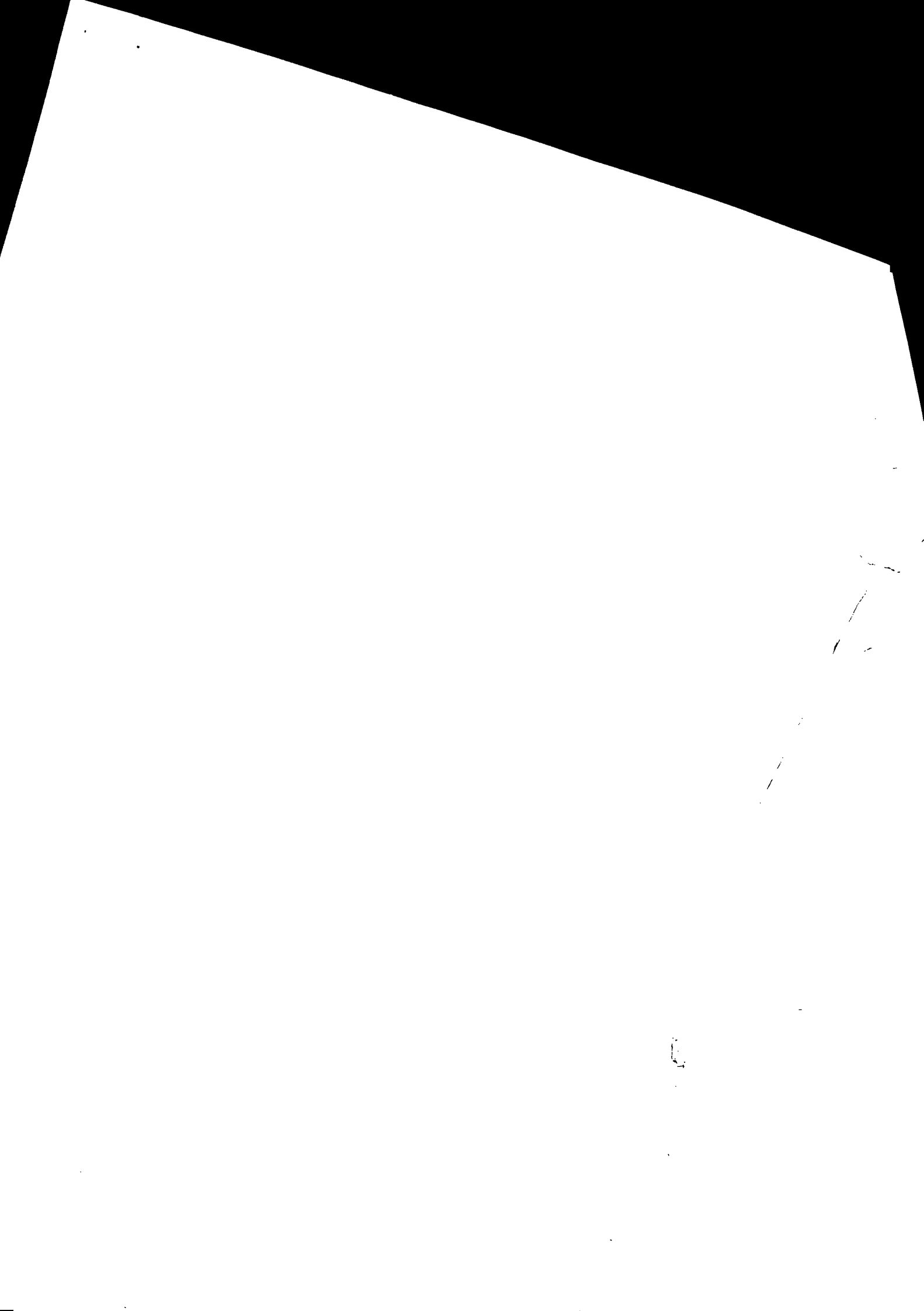
Niels Smedegaard
Toldskat Sydjylland region
Sønderborg

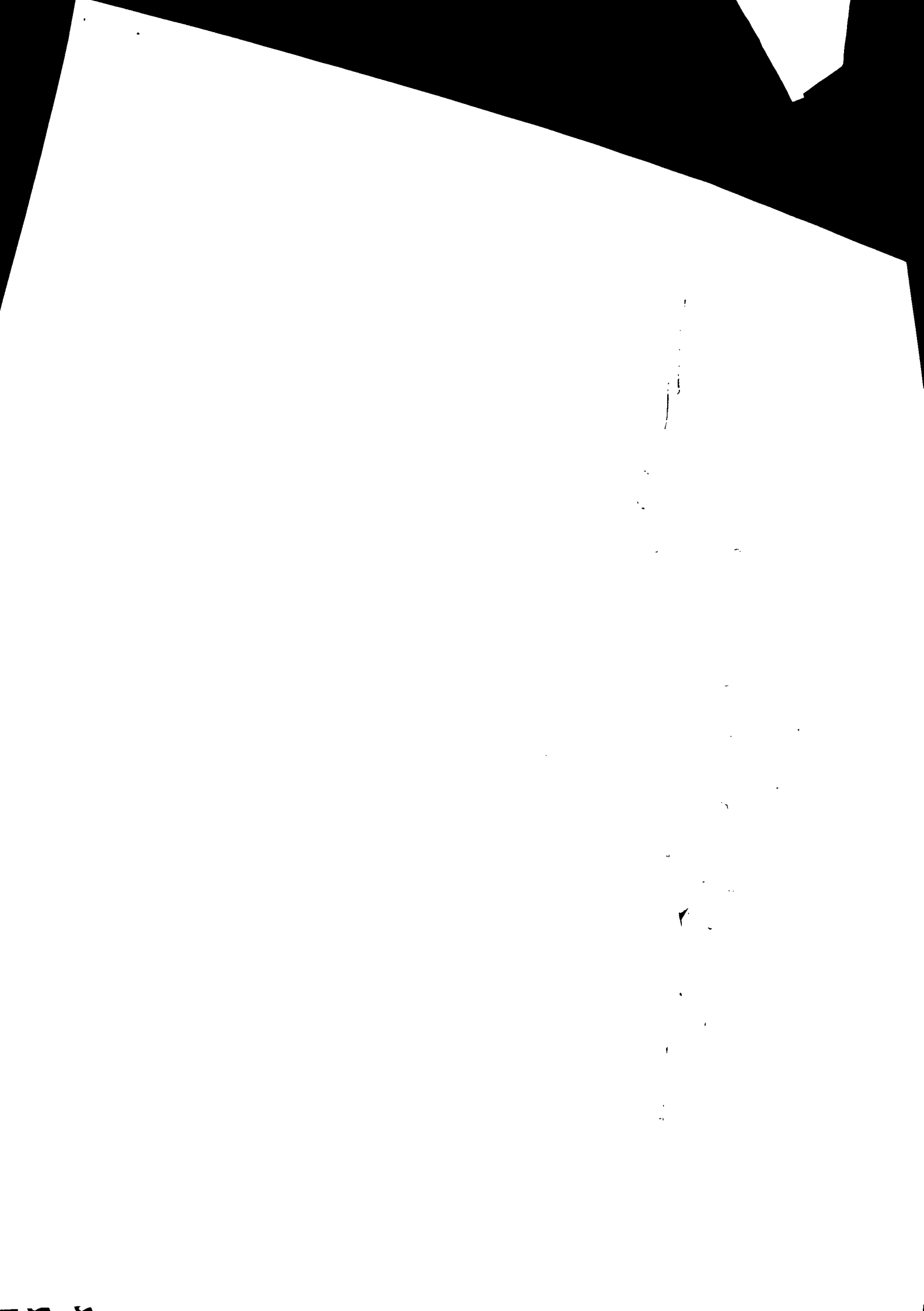


Dorit Jensen
Nordborg Kommune
Skat



Rene Winzor
Toldskat Sydjylland region
Sønderborg





Hvad koster det, at have stressede medarbejdere?

Privatliv og arbejdsliv

Det er ikke så ligetil at opgøre omkostningerne, men vi kan se på nogle psykiske/adfærdsmæssige ændringer ved en stresset medarbejder/leder:

<ul style="list-style-type: none"> • lav koncentration • hukommelsessvigt • mister overblik • bliver detaljefokuseret • bedømmelses- og vurderingsevne nedsættes • tænkning, analyse og om-tanke svækkes • lytning pletvis • flere fejl • følelsesmæssig ustabil-socialt belastende • problemløsningsevne svækkes • kreativitet svækkes • beslutninger af ringere kvalitet 	<p>alle områder rammes af distress:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[faglighed] --- B[relationer/familie/kolleger/kunder] B --- C[personlighed følelsesmæssig og kognitiv (rationel) intelligens] </pre> </div>	<p>Kunder/ leverandører</p>
<p>VIRKSOMHEDEN</p>		

Omkostningsberegninger fra Volvo ved udbrændthed:

<p>Eks. fra Volvo/udbrændthed reference til</p> <p>Paula Liukkonen (dr.økon.)</p> <p>Fortalt og vist på en konference (2002) af personalechefen fra Volvo</p>	<p>hvis lederen/medarbejderen udbrændt over 6 måneder og forlader arbejdspladsen, så vil det koste virksomheden:</p>	<p>chef med en månedsløn på 55.000 sv.kr.</p> <p>4 mio. kr.</p>	<p>medarbejder med en månedsløn på 20.000 sv. kr.</p> <p>1.091.000 kr.</p>
--	--	--	---

Jeg har forsøgt at opsætte nogle parametre, der omkostningsmæssigt kan beregnes, og som indgår i de tentative beregninger af værditabet vedr. den investerede Humane Kapital:

<p>tab af know how</p> <p>kulturkendskab</p> <p>uformelle kontakter internt og eksternt</p> <p>investeret i oplæring/kurser/uddannelse</p> <p>kollegakontakt</p> <p>kollegabelastninger</p> <p>kvalitetsbrist</p>	<p>fejl, mangler, glemmer</p> <p>dårlige beslutninger, hvis ej rutine</p> <p>tab af kunder/forretninger/image</p> <p>vikaromkostninger</p> <p>annoncering - samtale og udvælgelse</p> <p>indslusning og oplæring af ny etc.</p>
---	---

Psykosocialt miljø =

de påvirkninger, krav, forventer og vilkår mennesket oplever med de forventninger, behov og natur det enkelte menneske har:

Frustrationer, utilfredshed kan være drivkraften til ændringer og læring !

Bliver frustrationen¹ for stor over for lang tid, glider man ind i en kronisk stresstilstand, der svækker bærekraften:

overskud/underskud:

Belastninger, krav og forventninger

Bærekraft

Det private psykosociale miljø

Privatlivet

glæde, lyst og energi ?

familie, ægtefælle og børn

venner

bolig

interesser

Er der energi til at komme på arbejde?

belastende

begivenheder, der belaster, f.eks.:

uløste konflikter

sygdom

økonomiske problemer

Opbakning, forståelse?

Kritik, bebrejdelser

Familiemæssige omkostninger

Symptomer:

spekulationer, tanker kører "konstant" - skiftevis som baggrund og som forgrund-

bliver fraværende

sover dårligt

skærer ned på:

familieaktiviteter

sammenkomster

hobbies

Se yderligere signaler i stressartiklen

Medarbejderen

Balance

ubalance

træt

får ikke lavet, det man "burde"/"skulle"

skilsmisse ???

Det psykosociale arbejdsmiljø

Arbejdslivet

glæde, lyst og energi?

Er arbejdet engagerende og udviklende?

Har man de kompetencer, der skal til for at klare opgaverne?

Hvordan opleves arbejdstiden?

Er der for meget/for lidt at lave (over tid)?

Har man indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, udformning og hastighed

Hvordan er forholdet til leder og kolleger?

Er der energi, når man kommer hjem?

belastende, f.eks.:

jobskift

organisationsændringer

ny chef

for mange/for få arbejdsopgaver

ny teknologi

psykisk dårligt arbejdsmiljø

tilsidesættelse

fyringstrusler

samfundsmæssige/virksomhedsmæssige omkostninger.

presset

¹ Frustration: en situation som midlertidigt eller længerevarende blokerer et individs behovsstyret målrettede handling. Den frustrerende situation resulterer i en tilstand, der opleves som "skuffelse", og let udløser aggression, men også giver mulighed for at tænke sig om, og lære andre handlemåder.