

Til Ministeren og de fødevarepolitiske ordførere.

I forbindelse med Fødevarestyrelsens fremtidige struktur, er vi en stor andel af medarbejdere i Regionerne, der gerne vil udtale os, da vi ikke mener, at vi er blevet hørt i den proces, der danner baggrund for strukturrapporten.

Vi håber, at Ministeren og de fødevarepolitiske ordførere vi være åbne over for vores udtalelse.

Vedlagt en kort opsummering af problemet, selve mindretalsudtalelsen, underskriftindsamlinger samt tilhørende bilag.

På vegne af Fødevareregion Nordjylland (Lene Petersen), Fyn (Gerda Larsen), Esbjerg (Susanne Nørgaard), Herning (Inger Lise Steensen) og Sønderjylland (Lineth Flebbe).

Med venlig hilsen

Lineth Flebbe
Tillidsrepræsentant for HK-gruppen
Fødevareregion Sønderjylland
Ole Rømersvej 30
6100 Haderslev
dir. tlf. 73 53 16 06
lifl@fvst.dk

En stor gruppe medarbejdere i Fødevareregionerne har med spænding fulgt strukturudvalgets arbejde mht. Fødevarestyrelsens og især Fødevareregionernes fremtid. Vi finder, at os der sidder i marken med opgaverne på det administrative område og på laboratorieområdet, ikke længere passivt kan se til og ikke bliver hørt, når omstruktureringen skal føres ud i livet.

./ Derfor har vi lavet vedlagte mindretalsudtalelse. Hovedkonklusionerne ridses kort op her:

Vi mener, at man ved en strukturændring på statens område bør stille spørgsmålet: **Kan denne opgave løses regionalt – eller har den karakter, så en tæt geografisk beliggenhed til minister og Folketing er afgørende.** Dette gælder ikke mindst i de tilfælde, hvor opgaverne allerede i dag løses regionalt.

I Fødevarestyrelsen løses opgaverne i dag regionalt, men **strukturudvalget og direktionen i Mørkhøj** finder, at der på det administrative område og på laboratorieområdet skal ske en **centralisering med flytning af statslige arbejdspladser fra Fødevareregionerne til Mørkhøj.**

Vi mener, at man i stedet bør decentralisere yderligere. **Besparelserne skal findes centralt i det bureaukratiske led i stedet for regionalt i det udførende led.**

Ved at vælge decentralisering vil regering og Folketing opnå følgende:

- de politiske partier lever op til deres egne partiprogrammer,
- bevare nærhed og
- kompetencer i yderområderne,
- opnå en mere flad struktur, som vil højne motivationen i det udførende led, og
- opnå større fleksibilitet blandt medarbejderne i regionerne, da ansvar og kompetence flyttes fra Hovedstadsområdet ud i regionerne.

Det er vores holdning, at absolut **INGEN** af opgaverne har en sådan karakter, at de ikke fortsat kan og skal løses regionalt – tværtimod.

Mindretalsudtalelse vedr. forslag til ny struktur i Fødevarestyrelsen

Årsag til mindretalsudtalelsen

Vi er en stor gruppe medarbejdere i Fødevareregionerne, der med spænding har fulgt strukturudvalgets arbejde mht. Fødevarestyrelsens og Regionernes fremtid.

Nu, hvor arbejdet er ved at være tilendebragt, og arbejdsopgaverne skal fordeles mellem Fødevarestyrelsen, de nye Regionskontorer og kontrolenhederne, kan vi dog ikke længere se passivt til, at vi, der sidder i marken med opgaverne ikke bliver hørt, når omstruktureringen skal føres ud i livet.

Med hensyn til strukturudvalgets valg af fremtidig struktur (bilag 1), kan vi ikke genkende det rationelle i at samle de nuværende 10 regioner til 3 regionscentre med tilhørende kontrolenheder. Efter at have set strukturudvalgets forslag til fordeling af de administrative opgaver, forudser vi en stor tilbagegang i de administrative rutiner, der dels vil øge bureaukratiet omkring udførelsen af arbejdet, samtidig med, at kontrolenheden, regionscentret, den enkelte medarbejder og de eksterne brugere vil opleve en markant tilbagegang i serviceniveau og sagsbehandlingstider – i yderste konsekvens med fødevarerisikoen til følge.

Snitfladen i de administrative opgaver

Oplægget til fordeling af de administrative opgaver på bogholderi, løn og personale, jf. strukturudvalgets anbefaling, fremgår af bilag 2.

De væsentligste ændringer, i forhold til, hvordan det foregår i dag er, at bogholderiet i Mørkhøj tager sig af bogføring af kreditorbilag, betalinger og afstemninger af likvide beholdninger. På debitorsiden vil tastningen og bogføringen ske centralt, og rykning af debitorer samt indberetninger til told og skat vil også blive centraliseret.

På løn og personalesiden vil man centralisere alle opgaver. Også serviceringen af den enkelte medarbejder, der ellers i dag har mulighed for at få hjælp i sin Region. Den store ændring her er, at Mørkhøj nu vil til at servicere den enkelte medarbejder – også i KK-systemet¹ – omkring lønmæssige forhold.

Der, hvor den store forskel i opgavevaretagelse i forhold til i dag ligger, er snitfladen mellem kontrolenhederne og regionscentrene. Her ser det ud som om, at regionscentrene skal tage sig af det, der i dag ligger i de regionale bogholderier – men godkendelse og kontering af kreditorbilag, samt udarbejdelse af fakturabilag skal ligge i kontrolenhederne. Kontrolafdelingerne vil også skulle tage sig af administrative bøder.

¹ Forkortelse for kødkontrollen, der dækker over den veterinærkontrol, som udføres på slagterierne af Fødevarestyrelsens medarbejdere

Konsekvenser ved arbejdsopgavernes udførelse ved valg af strukturudvalgets model

Arbejdsopgaverne i sekretariatet

Sådan som vi, der i dag arbejder direkte med de omtalte arbejdsopgaver, opfatter arbejdsdelingen, er der tale om et meget stort tilbageskridt i udførelsen af de administrative opgaver. Vi ser problemer ved, at man nu vælger en model, hvor der kommer et ekstra led i bureaukratiet – nemlig regionscentre – samtidig med, at man centraliserer administrationsopgaver, som har direkte relation til kontrolhedernes arbejde i marken.

Vi forudser, at den sagsbehandlingstid, der vil være i forbindelse med økonomi-, regnskab og løn vil blive væsentlig forlænget. Et eksempel er, at en landmand har haft besøg af en tilsynsførende. Landmanden modtager en faktura – fra Mørkhøj – som han ikke er enig i. Landmanden ringer til den tilsynsførende og beklager sig over at han er blevet faktureret for et kvarter for meget. Den tilsynsførende kontakter herefter regionscentret for at få oplysninger om, hvordan fakturaen ser ud. I regionscentret siger man, at det er de nødt til lige at undersøge i Mørkhøj. I Mørkhøj får vi fat i den, der har tastet fakturaen. Vedkommende sender herefter en kopi af faktura og fakturagrundlag til regionscentret. Herefter kontakter regionscentret den tilsynsførende og faxer en kopi af den pågældende faktura incl. grundlag. Den tilsynsførende kan se, at han har skrevet forkert på grundlaget, og kontakter herefter regionscentret og landmanden igen. Regionscentret kontakter herefter Mørkhøj, som igen skal have en kopi af fakturagrundlaget, hvorefter de kan sende en kreditnota på et kvarter (kr. 236,00).

Denne opgave løses i dag ved, at den tilsynsførende stiller om til bogholderiet, som i løbet af meget kort tid har løst problemet og sendt en kreditnota – eller lavet en aftale om, at det udlignes i næste faktura, idet bogholderiet ved, at den tilsynsførende om få dage skal derud igen. En viden, som hverken regionscentret eller Mørkhøj har.

På samme måde frygter vi, at netop al den ekstra administration, som vil fremkomme pga. et ekstra bureaukratisk led samt centralisering vil gøre, at mange af de små sager, som i dag løses hurtigt, vil blive nedprioriteret og/eller ikke behandlet.

I dag foregår lønadministrationen på denne måde. Nogle af opgaverne ligger i regionerne, og andre opgaver ligger i Mørkhøj. I princippet ville lønbehandlingen blive langt mere effektiv, hvis hele processen var samlet et sted. I dag foregår lønbehandlingen på den måde, som just er beskrevet i det ovenstående eksempel med landmanden. Dog er der et led mindre, idet regionscentret endnu ikke er en realitet. Sådan som vi i marken ser snitfladen i denne opgave, så flyttes problemet bare fra regionen i dag til regionscentret i fremtiden. Dog kunne man frygte, at eks. en medarbejder i kødkontrollen ikke vil vide, hvor de kan få svar på lønspørgsmål.

Der, hvor vi ser en stor tilbagegang i dispositionerne, som gør administrationen endnu vanskeligere end den er i dag, er i budgetlægningsfasen – specielt på KK-siden - hvor der i dag er en fremragende dialog mellem regionerne og de enkelte virksomheder. En dialog som i fremtiden vil blive væsentligt forringet – eller helt forsvinde.

Juriststillingerne nedlægges og centraliseres

Det er meget betænkeligt for sagsbehandlingen og i sidste ende retssikkerheden, at juriststillinger nedlægges og at de tilbageværende stillinger centraliseres, så 7 kontrolenheder fremover vil være

uden jurist. Dyr lægerne i kontrolenhederne uden for Århus, Vejle og Ringsted, der er planlagt til at skulle fungere som regionscentre, vil således skulle varetage sagsbehandlingen uden at have en let og direkte dialog med juristen. Det vil sige kontrolenhederne i Nordjylland, Viborg, Herning, Esbjerg, Sønderjylland, Fyn og Nord-Øst Sjælland/København skal afgive den jurist, de har i dag.

Det må forudses, at mange problemstillinger derfor ikke vil blive forelagt en jurist, når medarbejderen først skal formulere en problemstilling på e-mail eller telefonisk og derefter afvente svar fra regionscenteret Århus, Vejle eller Ringsted. Konsekvensen kan blive mindre retssikkerhed for borgeren med forkerte eller ligefrem ugyldige afgørelser, hvis f.eks. en høringspligt overses. Selvsagt kan det også for Fødevarerstyrelsen medføre øgede udgifter til erstatningsansvar.

Strukturrapporten peger på fordelene ved sparring mellem juristerne. Vi finder nærheden til opgaverne og den direkte sparring i dagligdagen med dyr lægerne, der er sagsbehandlere, vigtigere.

Nærhedsprincippet

Den model, som strukturudvalget anbefaler gør, at det nærhedsprincip, som vi kender i dag, vil forsvinde. Kontrolafdelingerne vil stadig have budgetansvar, men skal henvende sig i et regionscenter for at få oplysninger om, hvordan det ser ud. I regionscenterne vil man skulle henvende sig i Mørkhøj for at få de tilsvarende oplysninger, da det daglige bogholderi jo er centraliseret. I Mørkhøj skal man henvende sig både til regionscenterne, kontrolenhederne og kødkontrollen, hvis der skal foretages en banal ompostering. Man vil ikke have den samme føling med dagligdagen, som vi kender den i dag i regionerne.

På lønområdet vil den enkelte medarbejder føle, at spørgsmål om lønnen ligger uendeligt langt væk. I dag har kødkontrolmedarbejdere mulighed for at få et hurtigt svar på evt. spørgsmål i regionerne. I fremtiden vil korrespondancen skulle ske pr. telefon, med en vildtfremmed som sidder – for nogles vedkommende – mange hundrede kilometer væk. Specielt lønområdet er for den enkelte medarbejder et meget følsomt område, hvor tillid og lokal nærhed er vigtig.

Allerede i dag ses store mangler på området, idet nogle spørgsmål skal løses via korrespondance med Mørkhøj a la det forgangne eksempel med landmanden.

En anden risiko ved den anbefalede model er fejl. Jo længere kommandovejen er fra datafødsel til databehandling des større er risikoen for fejl. Jo flere hænder data skal igennem før slutbehandling, des større bliver fejlmargen også. Den nærhed vi i dag ser i regionerne, hvor data behandles af meget få mennesker før slutresultatet fremligger gør, at fejlmargen er minimal, samtidig med at evt. fejl hurtigt kan identificeres og rettes på stedet. Igen jf. det lille eksempel med landmanden. Vi er klar over, at elektronisk fakturering gør, at data ikke skal testes flere gange, men data, som vedrører det daglige bogholderi foregår manuelt.

Et andet eksempel på, at nærhedsprincippet vil bortfalde er på debitorsiden. I dag er det bogholderiet i regionerne, der sidder med opfølgning på debitorerne. Den enkelte medarbejder har et stort kendskab til den enkelte kunde i lokalområdet og ved, hvordan en kunde, der har tendens til at betale i sidste øjeblik skal behandles. Mange gange undgår vi i regionerne at rykke en debitor ved et simpelt telefonopkald. Andre gange undgår vi at sende folk til told og skats inddrivelsesenhed, fordi vi kender kunderne i det lokale. Vi har i regionerne også mulighed for at følge op på vores debitorer i tæt samarbejde med den enkelte dyr læge eller tilsynsførende. Ved at vælge en central model på debitorområdet, vil denne nærhed med den enkelte virksomhed/landmand forsvinde totalt

og drukne i en central behandling, hvor der ikke er mulighed for at have et lokalt kendskab. Samtidig kan vi frygte, at en central styring af debitorerne vil gøre, at likviditeten i styrelsen vil blive forringet. I de sager, hvor en debitor typisk ikke vil betale pga. uenighed i faktureringen, kan spørgsmål ofte løses hurtigt og uden langsommelige klagesager, der forringer likviditeten.

Et tredje eksempel på, at nærhedsprincippet vil bortfalde, er den ledelsesmæssige opdeling, som strukturudvalget ved valg af model anbefaler. Valget går i al enkelthed ud på, at der laves 3 regionscentre med tilhørende regionschef og sekretariat. Under disse regionscentre knyttes 3 kontrolenheder, der kun skal ledes af en kontrolchef. Der skal ikke være administration i kontrolenhederne.

Vi, der sidder i administration i marken i dag, ser valget som værende yderst problematisk. At kontrolenhederne ikke skal være bemandet med sekretariatspersonale, men stadig være budgetansvarlige, samt udarbejde fakturagrundlag, kontere kreditorbilag og øvrige administrative opgaver gør, at kontrolchefen vil være hængt op på administrationsopgaver, som hans/hendes tid er for kostbar til at bekymre sig om. Samtidig vil kontrolenhederne skulle "dele" en regionschef. Vi kender allerede denne problemstilling fra andre regioner i dag. Eksempelvis deler Region Vejle og Region Sønderjylland i dag øverste chef. Regionschefen er derfor 2 dage det ene sted og 2 dage det andet sted. Den sidste dag bruges i Mørkhøj, som repræsentant for begge regioner. Denne opdeling af chefen er utilfredsstillende for begge regioner. Han har ikke tid til at involvere sig 100% i nogle af regionerne, hvilket er et stort irritationsmoment for mange – både i Vejle og Sønderjylland.

Ved valg af strukturudvalgets anbefalede model, vil regionschefen i fremtiden have op til 4 kontrolenheder under sig. Hvordan han skal fordele sin tid, så kontrolenhederne føler sig tilknyttet denne chef vides ikke, men forholdet til, at den øverste chef er en del af dagligdagen i kontrolenhederne er væk. Samtidig frygter vi, der arbejder i sekretariaterne, at der i kontrolenhederne vil dannes små sekretariater, som skal afhjælpe kontrolchefen i dagligdagen.

Et fjerde eksempel på, at nærhedsprincippet vil bortfalde, er centralisering af telefonomstillingen. Den person, der i dag modtager indkomne samtaler, ved, hvem der er i huset. Bliver der ikke svaret på et lokalnummer, skyldes det måske ikke at vedkommende ikke er til stede, men f.eks. at personen er til frokost eller et andet sted i huset. Denne viden går tabt, hvis telefonomstillingen centraliseres.

De politiske partiers holdninger

Decentralisering >< centralisering

Venstre:

Venstre skriver på sin hjemmeside vedr. modernisering af den offentlige sektor:

"Venstre ønsker en velfungerende offentlig sektor, som samtidig er en udviklende og spændende arbejdsplads for medarbejderne..." og "Der gennemføres en budgetreform, som sikrer *decentralisering* af ansvar og kompetencer..." (kilde: www.venstre.dk)

I venstres parti-program skriver de:

VK-regeringen har nedsat en strukturkommission hvis formål bl.a. er: "at udvikle og understøtte lokal demokrati" og "at sikre en effektiv opgaveløsning af høj kvalitet". Videre skriver de: "strukturkommissionen skal i arbejdet lægge vægt på *nærhed til borgeren, borgerinddragelse/dialog*..." (kilde: www.pp.ft.dk)

Konservative:

Konservative skriver i deres parti-program at: "at opgaver og funktioner, der for borgeren hører sammen, placeres under samme myndighed" (kilde: www.pp.ft.dk)

Socialdemokraterne:

Socialdemokraterne skriver i deres parti-program at: "At fastholde Danmark som verdens mest *decentrale* samfund, hvor opgaven løses tæt på borgerne" og "At sikre de regionale udviklingsmuligheder" (kilde: www.pp.ft.dk)

Socialistisk folkeparti:

Socialistisk folkeparti skriver som overskrift på deres parti-program vedr. strukturreformen at "opgaven skal løses tættest muligt på borgerne" og "der bør også indføres mere lokal demokrati og selvforvaltning" (kilde: www.pp.ft.dk).

Flytning af statens arbejdspladser

I redegørelse af 8/5 02 om udflytning af statslige arbejdspladser siger økonomi- og erhvervsminister Bendt Bendtsen at "prioritere hensynet til ligelig regional udvikling højt ved placering af nye og nedlæggelse af statslige arbejdspladser og institutioner og således tage hensyn til de egne af landet, hvor den økonomiske vækst ligger under gennemsnittet..." og "en analyse af mulighederne for udflytning af eksisterende statslige institutioner og arbejdspladser fra Hovedstadsområdet til den øvrige del af landet..." og "styrke udviklingen i de dele af landet, hvor udviklingen er svagest..." videre siger han, at: "alle områder af landet skal være attraktive områder for udvikling og bosætning, således at der kan oppebæres en geografisk spredning af befolkningen og den økonomiske aktivitet..." (kilde: www.folketinget.dk/samling/20012/redegoerelse/R8.htm)

Uoverensstemmelse mellem strukturudvalgets valg af model og de politiske partiers holdninger

Ved at vælge strukturudvalget anbefalede model for en kommende struktur i Fødevarerstyrelsen, er politikerne nødt til at gå imod deres egne holdninger. Strukturudvalgets model bygger på større bureaukrati og centralisering, hvilket er imod både venstres, de konservatives, socialdemokratiets og SF's egne politiske holdninger. Samtidig vil valget betyde, at kompetencer og ansvar flyttes fra provinsen til Hovedstadsområdet, hvilket er i strid med både venstres partiprogram og Bendt Bendtsens redegørelse af 8/5 02.

Ikke analyserede muligheder

Fødevarerstyrelsen har i 2004 fået lavet to konsulentanalyser af det fremtidige bevillingsbehov. I den første rapport, udarbejdet af McKinsey (bilag 3), var opgaven at få afdækket besparelespotentialet i Fødevarerdirektoratet – ikke at pege på konkrete løsninger. Analysen resulterede i en ny analyse udarbejdet af Deloitte (bilag 4), hvor opgaven var mere konkret – nemlig at udarbejde et besparelespotentialt på 4 på forhånd aftalte strukturmodeller. Fælles forudsætninger for analyserne har været, at der ikke tages hensyn til den lokale administration af kødkontrollen, som på regional basis udgør en væsentlig del af det administrative arbejde.

En model, som man trods store ønsker fra Regionerne ikke har valgt at arbejde videre på er total decentralisering af de administrative opgaver.

Tidligere forslag fra regionerne

Allerede i 2001, blev regionerne bedt om at komme med forslag til besparelser, da man allerede dengang kunne se, at strukturen med 11 regioner, som de kører i dag, var en meget dyr model.

Vi blev bedt om at lægge hovederne i blød, og komme med så mange gode forslag som muligt. Allerede dengang foreslog regionerne, at man burde kigge på mulighederne ved total decentralisering af alle de administrative opgaver. Andre forslag lød på en anden ledelsesmæssig opbygning i regionerne.

Dette betød, at man på regnskabsområdet valgte at decentralisere stort set alt, hvad der har været muligt at decentralisere. Siden 2001 har regionernes regnskabsafdelinger fået udlagt kødkontrollen og stort set al fakturering vedr. lokalområderne – og det med stor succes. Arbejdet i regnskabsafdelingerne fungerer ud fra det princip, at data behandles, hvor data fødes. Fra centralt hold har man kun til opgave, at konsolidere det samlede regnskab, og samtidig yde regionerne bistand, hvor der måtte være behov for faglig sparring. Regnskabsgruppen har oprettet en tværgående Erfa-gruppe, som mødes en gang i kvartalet for at sikre ensartethed på landsplan. Det er også i dette forum, at behov for kompetenceudvikling ifm. nye arbejdsrutiner afdækkes.

Regionerne foreslog tilbage i 2001, at al lønbehandling blev decentraliseret. Dette var også tanken da regionerne i år 2000 blev dannet, men modstand fra centralt hold gjorde, at denne tanke aldrig blev ført ud i livet. Derfor fungerer lønadministrationen i dag som beskrevet i det lille eksempel med landmanden. Der er tale om dobbelt administration og meget dårlig kommunikation i arbejdstilrettelæggelsen. Ved at kigge tilbage i korrespondanceforløbet tilbage til den gamle veterinærkontrol i 1995-1996, kan man se, at der ikke er sket udvikling på dette område. Dette er skræmmende, når man kigger på udviklingen på andre områder i de seneste 10 år.

Forslag til en anden strukturmodel

Med udgangspunkt i ovenstående, finder medarbejderne i regionerne det mere hensigtsmæssigt af pege på en model, hvor alle de administrative arbejdsopgaver i Fødevarerstyrelsen decentraliseres totalt. Regionernes bidrag til besparelser bør findes i den ledelsesmæssige sammensætning i stedet for i det udførende led.

Man kan med stor fordel tage udgangspunkt i et ledelsessystem inden for det offentlige, som virker – nemlig opbygningen i folkeskolens ledelse.

I folkeskolernes ledelsesmodel ses en skoleinspektør, med det faglige ansvar, samt en viceskoleinspektør, med det administrative ansvar. Under denne ledelse ses et antal team-ansvarlige, som har det daglige koordineringsansvar inden for de forskellige områder.

Denne model kunne kopieres til Regionerne, som de ser ud i dag – dog med regionale forskelle for øje, hvor nogle regioner af størrelsesmæssige grunde kan have brug for mere ledelsestid. Man kunne vælge at decentralisere lønadministrationen, så Mørkhøj vil fremstå med en konsulentrolle/kontrollerrolle, hvor 1 person kan binde regionerne sammen på samme måde som man ser det i regnskabsfunktionen i dag. Ledelsen i regionerne behøver ikke at være en bureaukratisk opdeling med en topchef, 3-4 mellemlidertopchefer, mange koordinatore og få til at udføre de egentlige arbejdsopgaver. Man kan med fordel og stor besparelse kopiere folkeskolemodellen og nøjes med 2 chefer, der har henholdsvis det faglige og det administrative ansvar, og i samarbejde udgør regionens topledelse. Under ledelsen kan man med fordel have et

antal team-koordinatorer, som i de enkelte teams (f.eks. regnskab/løn/bogholderi eller kødkontrol) tilrettelægger dagligdagen med overlap, ferieplanlægning, planlægning af tilsyn osv.

Muligheder ved valg af anden model

Ved at vælge ovenstående model, vil man bevare nærhed og kompetencer i yderområderne. Man vil opnå større fleksibilitet blandt medarbejderne i regionerne, da ansvar og kompetence flyttes fra Hovedstadsområdet ud i regionerne. Man vil opnå en mere flad struktur, som vil højne motivationen i det udførende led.

Samtidig vil de politiske partier opnå en fordel af, at de lever op til deres egne partiprogrammer.

Overslag over besparelspotentiale

Ved at vælge en decentral løsning, med en omlægning af topledelsen i regionerne, vil et forsigtigt skøn være:

Mørkhøj:

Decentralisering af lønområdet.

I dag sidder der en medarbejder i Mørkhøj pr. region og foretager de samme behandlinger som ses i regionerne i dag. Ved total decentralisering på løn- og personaleområdet vil der kunne spares op mod 9 medarbejdere i løn- og personaleafdelingen i Mørkhøj. Hertil kommer evt. ledelsesårsværk. I regionerne vil decentraliseringen ikke kræve yderligere tilførsel af ressourcer, da den medarbejder der i dag sidder i lønadministrationen i regionerne, vil få frigjort ressourcer til lønbehandling, i form af at slippe for mail-korrespondance, kopiering af data og forsendelse via post og fax.

Gevinsten på lønområdet vil være, at den enkelte medarbejder vil opleve nærhedsprincippet og føle en forbedret service, samt en udvikling på lønområdet.

Et forsigtigt skøn er, at der kan spares ca. 4 mio. kr. på lønmedarbejdere, samt ca. 0,5 mio. på en lønchef i Mørkhøj. Samlet årlig besparelse: 4,5 mio. kr.

Regionerne:

Ved at ændre på ledelsessammensætningen i regionerne, således at der fremover vil være 2 chefer, der tilsammen udgør en topledelsesposition, frem for – som vi ser det i dag – 1 regionschef, 1 fødevarechef, 1 veterinærchef, 1 sekretariatschef og (for 6 regioner) en laboratoriechef vil et forsigtigt besparelspotentiale være rundt regnet 10 mio. kr. Hertil kommer et mindre tillæg for teamleder/koordinatorrollerne. Disse findes dog allerede i dag i stor udstrækning i regionerne, hvorfor der måske kun skal tilføres et sted mellem 0,5 og 1,5 mio. kr. Besparelspotentialet vil derfor være ca. 8,5 – 9,5 mio. kr. Det skal fremhæves, at besparelspotentialet i denne model er større end besparelspotentialet i strukturudvalgets anbefalede model på ledelsessiden. Ved decentralisering og et ledelsesteam på 2 chefer pr. region, er ledelsesbehovet på landsplan i 10 regioner 20 personer. Ved centermodellen skal der være 3 regionschefer, 10 kontrolchefer, 3 sekretariatsledere, 3 beredskabschefer og 3 laboratoriechefer. Dette giver 22 chefer i alt.

Besparelspotentialet samlet ved at decentralisere og ændre på den ledelsesmæssige sammensætning er derfor ca. 13 – 14 mio. kr.

I denne model er der ikke set på Mørkhøjs yderligere besparelspotentiale på ledelsessiden, men også her må man forvente, at der ville kunne laves en anderledes sammensætning af chefer, på samme niveau og grundlag som i regionerne. Med denne betragtning kommer yderligere besparelser oveni.

Der er i denne model heller ikke taget hensyn til, hvad der skal ske på laboratorieområdet ifm. fremtidig udlicitering. Det er netop blevet besluttet, at 20% af de mikrobiologiske prøver skal udliciteres. Fremover er det meningen, at der kun skal være 3 mod i dag 6 mikrobiologiske laboratorier. Denne besparelse er ikke indregnet i ovenstående, men vil komme oveni.

Afslutningsvis håber vi at...

Vi håber, at vi med denne korte udtalelse kan være med til at beslutte Fødevarestyrelsens fremtidige struktur. Vi håber samtidig, at Ministeren vil lytte til de medarbejdere, der til dagligt udfører arbejdet i regionerne, og dermed ved, hvordan det foregår i de udførende led.

Vi håber, at politikerne vil være med til at styrke regionerne, således at 4 års arbejde ikke føles som værende spildt, inden regionerne fik lov til at vise deres fulde potentiale som selvstændige og decentrale enheder.

Samtidig håber vi, at politikerne vil leve op til deres holdninger og politikker omkring at bevare og styrke de offentlige arbejdspladser i yderområderne, decentralisering og nærhedsprincip.

Opgave fordeling mellem regioner og Mørkhøj på bogholderi og løn og personale

	Fremtidig placering		Mørkhøj	Bemærkninger
	Lokalt	Kontrolafd		
Administrative opgaver i bogholderi				
Udfærdigelse af budget	X			
Budgetopfølgning internt mdr.	X			
Budgetopfølgning kvartalsvis til Mørkhøj	X			
Udfærdigelse af diverse regnskabsudskrifter	X			
Analyse af regnskabstal	X			
Indtægtsstyring samt opfølgning	X			
Årsværksstyring	X			
Afstemninger				
Afstemning af fokusrapporter			X	
Afstemning debitor/kreditor			X	
Afstemning af dubiøse debetore			X	
Afstemning af Administrative bøder			X	
Tidsregistrering, ressourcerklader	X			
Lønfordeling, herunder afstem. U914	X		X	
Validering			X	
Omfordeling drift- lab.			X	
Momsafregning (incl. EU moms)			X	
Kreditorer				
Modtagelse og registrering af fakturere (indtaste, stemple, kontere)		X	X	
Udsendelse for attestation af modtagelse og betaling			X	
Disponering og Godkendelse	X			
Bogføring af fakturaer - incl. KK - delregnskab 1+2			X	
Betaling via netbank			X	
Kontrol og afstemninger ved JB og DDB			X	
Kasse				
Kontantkasse daglig bogføring			X	
Kontantkasse godkendelse	X			
Kontantkasse afstemning af værdibog	X			
Afstemninger med underkasser	X			
Afstemning af Check	X			
Diverse				
Udregning af ny momspct.			X	
Bødenotering i Scan Jour		X	X	
Ajourføring af periodiske aktiviteter			X	
Indberetning af kørsel og afregning til medarbejders konto			X	
Rejseafregninger indland/udland	X		X	(Afklares)
Årsregnskab			X	
Dispositionsskemaer			X	
Spritbevilling	X			
EU - markedsordninger			X	
Opgørelser af udgifter for vildt			X	
Takstberegning			X	
Regnskabshåndbog ajourføring			X	
Aktiv registreringer - oprettelse/sletning/flytninger	X			
Indrapportering af grundgebyr og bøder			X	
Grønt regnskab indrapportering af omkostninger		X	X	
Kødkontrol				
Udfærdigelse af budget KK	X			
Løn og driftsfordeling KK - delere m.v.	X			
Omfordeling af fællesudgifter KK			X	
Udsendelse af budgetopfølgning KK	X			
Enhedsomkostninger KK			X	
Nulstilling fælleskonti KK			X	
Årsafslutning (incl. KK)			X	
Udfærdigelse af fakturagrundlag		X		

Behandling af bøder		X		
Opfølgning af bødebetalning		X		
Fakturering				
Fakturering generelt			X	
Rykning af debitorer			X	
Debitorer til Told og Skat			X	
Løn og personale				
Nye stillinger				
Skrive stillingsopslag, mail Mørkhøj- Signatur	X			
Bekræfte, registre/journ modtagne ansøgninger	X			
Skrive og sende afslag samt journalisere	X			
Bestille initialer ved IT - afdelingen	X			
Ansættelser /opsigelse				
Lønindplacering/pensionsordning/overenskomst	X			
Skrive og sende ansættelseskontrakter / breve	X			
Journalisering vedr. nye medarbejder og pers. Sag.	X			
Afsende materiale til Mørkhøj om indberetning i SLS	X			
Indberetning vedr. nye medarbejdere til SLS			X	
Bekræfte opsigelser og journalisere i SJ	X			
Skrive aftaler om ændringer i arbejdstid	X			
Besvare uopfordrede ansøgninger	X			
Bestille sletning af initialer ved IT - afdelingen	X			
Anmelde sygefravær og søge refusion				
DP201 og DP202 ved sygefravær over 14 dage			X	
Kontrollere at refusioner kommer ind			X	
Barselblanket til medarbejder			X	
Udfyldt blanket vedr. barsel til lønkontor i Mørkhøj			X	
Fraværsregistrering				
Indberette ferie og sygefravær i SLS			X	
Udskrive sygefraværslister hver mdr. til afd. ledere			X	
Opdatere ferie og fraværslister	X			
Kontrol af ferie og fravær	X			
Kontrollere at fraværsregistrering i SLS og flex stemmer overens	X			
Vedligeholdelse af personalesagsarkiv:				
Løbende opdatering af personalesager	X			
Indsamling/modtagelse af dokumentationer til personalesagsma.	X			
Lønninger:				
Diverse indberetninger ved løn sendes til Mørkhøj	X	X		Direkte til Mørkh.
Opdatering af personaleoplysninger til/fra SLS			X	
Kontrollere VEU (kurser) refusioner kommer ind			X	
Lønforhandlinger:				
Udarbejde lister/data til lønforhandlinger. På samtlige medarbejdere	X			Rap. Udarb. Mø.
Skrive/indsende tillægsaftaler/breve og journalisere i SJ	X			
Flextidsregistrering				
Flexur, korrektioner, uddeling og modtagelse af flextidsregistreringer	X			
Lønbudget				
Udarbejde afd. lønbudget og regulere i forhold til op/ned i tid	X			
Diverse opgaver				
Udarbejde/trække forskellige former for information vedr. personale	X			
Kørselsbemyndigelser	X			
Servicere/informere personalet ved forespørgsler vedr. løn incl.KK			X	
Udfærdigelse og ajourføring af brevskeletter			X	

**Underskriftindsamling
For Region Nordjylland**

Nedenstående medarbejdere tilslutter sig mindretalsudtalelsen til ministeren

Medarbejder	Stilling	Underskrift
Lene Ege	Overensv.	Lene Ege
Belle Henn Jensen	Assistent	Belle Henn Jensen
Jesper Jensen	Assistent	Jesper Jensen
Anders Jensen	Assistent	Anders Jensen
Jens Rasmussen	Eksp. sekretær	Jens Rasmussen
Therese Jensen	Overensv.	Therese Jensen
Christen Jensen	Overensv.	Christen Jensen
Carl Erik Jensen	Tilsynsførende	Carl Erik Jensen
John John	Overensv.	John John
Annika Jensen	Overensv.	Annika Jensen
Steen Ege	Overensv.	Steen Ege
Bente Jensen	Overensv.	Bente Jensen
HENRIK S. BJØRNSØ	TILSYNSFØRENDE	Henrik S. Bjørnsø
Ellen Jensen	Tilsynsførende	Ellen Jensen
Bente Jensen	Tilsynsførende	Bente Jensen
Bente Nielsen	Tilsynsførende	Bente Nielsen
Therese Jensen	Tilsynsførende	Therese Jensen
Annika Jensen	Tilsynsførende	Annika Jensen
John John	Tilsynsførende	John John
Steen Ege	Tilsynsførende	Steen Ege
Henrik Jensen	Overensv.	Henrik Jensen
PETER RAVN	MÅLERIINGENIØR	Peter Ravn
Susanne Hede	Overensv.	Susanne Hede
JITE S. JACOBSEN	Pharmaceut	Jite S. Jacobsen
John Nielsen	Tilsynsførende	John Nielsen

Underskriftindsamling
For region Nordjylland

Nedenstående medarbejdere tilslutter sig mindretalsudtalelsen til ministeren

Medarbejder	Stilling	Underskrift
VAGN MATHIASSEN	Bismanslæger	Vagn Mathiasen
Ellen Andersen	dyrlæge	Ellen Andersen
JENS KNUDSEN	TILBUDSASSISTENT	Jens Knudsen
Kirsten W. Birkedal	Kontorassistent	Kirsten W. Birkedal
Jens Christensen	Kontorassistent	Jens Christensen
Dorte Lyngby	Eldmægler	Dorte Lyngby
Sibylla Vindeløv	Kontorassistent	Sibylla Vindeløv
CHLOE SANDERGAARD	LABORANT	CHLOE SANDERGAARD
Kirsten Hansen	LABORANT	Kirsten Hansen
PER DIGET	TILSYNSBETJENING	Per Diget
PERE NIELSEN	TILSYNSBETJENING	Per N.
PETER NIELSEN	TILSYNSBETJENING	Peter N.
GITH Thybo	-II-	Gith Thybo
Dorte Hertz-Jensen	- u -	Dorte Hertz-Jensen
Alethe Jensen	Eldmægler	Alethe Jensen
Steffen Jensen	LABORANT	Steffen Jensen
Nilsen Hansen	LABORANT	Nilsen Hansen
Dorte Olsen	LABORANT	Dorte Olsen
Kajsa Bøns	"	Kajsa Bøns
Anette Albrecht	"	Anette Albrecht
Pia Røed	"	Pia Røed
Hanne Klotz	"	Hanne Klotz
Anni Hansen	"	Anni Hansen
Joan Pilgaard	"	Joan Pilgaard
Annie Grøngaard	"	Annie Grøngaard
Karin Hansen	"	Karin Hansen
Line Jensen	ASSISTENT	Line Jensen
LONE FRIIS	ASSISTENT	LONE FRIIS

**Underskriftindsamling
For region Herning**

Nedenstående medarbejdere tilslutter sig mindretalsudtalelsen til ministeren

Medarbejder	Stilling	Underskrift
Finn Jørgensen	Tilsynsførende	<i>Finn Jørgensen</i>
Annemette Sandt	Overassistent	<i>Annemette Sandt</i>
Christine Rude	Tilbageoptræning	<i>Christine Rude</i>
DEBTEKRYZLHAFN	Officer	<i>DEBTEKRYZLHAFN</i>
Ann Heide	Tilsynsførende	<i>Ann Heide</i>
Birthe Frimor	Tilsynsførende	<i>Birthe Frimor</i>
Malene Madsen	Kontaktskema	<i>Malene Madsen</i>
Bodil Simonsen	Overassistent	<i>Bodil Simonsen</i>
Ulla Knudsen	Rekrutteringsassistent	<i>Ulla Knudsen</i>
Laila Lange Jensen	IT-medarbejder	<i>Laila Lange Jensen</i>
Jørgen Eriksen	Assistent	<i>Jørgen Eriksen</i>
<i>J. Jørgensen</i>	DYRLÆGE	<i>J. Jørgensen</i>
<i>P. P. P.</i>	DYRLÆGE	<i>P. P. P.</i>
Charlotte B. Thomsen	Jurist	<i>Charlotte B. Thomsen</i>

