

HSU 250105. Bilag 8



MINISTERIET FOR FAMILIE-  
OG FORBRUGERANLIGGENDER  
Fødevarestyrelsen

Hovedsamarbejdsudvalget  
Fødevarestyrelsen, Mørkhøj

FØDEVAREREGION HERNING

21.01.2005

J.nr.: 2005-03-142-00008

### **Høringssvar til Rapport om fremtidig struktur for Fødevarestyrelsen**

Samarbejdsudvalget i Fødevareregion Herning har på et ekstraordinært møde den 17. januar 2005 drøftet *Rapport om fremtidig struktur for Fødevarestyrelsen* (januar 2005) og har i den anledning følgende bemærkninger til rapporten:

Udvalget finder det positivt, at det har været udgangspunktet for den nedsatte arbejdsgruppe at lave et samlet forslag til en fremtidig struktur for Fødevarestyrelsen og anerkender også behovet for at lave en model, hvor der skabes en økonomisk og mere bæredygtig fremtid for styrelsen, end situationen har vist i de senere år.

Indledningsvis skal udvalget imidlertid give udtryk for, at det er uheldigt, at samarbejdsudvalget skal drøfte rapporten, førend der er taget stilling til placering af laboratorier, beredskabsafdelinger og diverse specialenheder, jfr. kommissoriet. Drøftelsen er endvidere sket på baggrund af, at der først efterfølgende skal gennemføres en analyse af kødkontrollens struktur og organisation. Resultatet heraf vil have en ikke uvæsentlig indflydelse på Fødevarestyrelsens fremtidige regionale struktur.

Udvalget finder det væsentligt, at etableringen af en ny regional struktur tager afsæt i en så ligelig fordeling af arbejds- og specialfunktioner som overhovedet muligt for at undgå dannelse af "A- og B-kontrolafdelinger/-steder". Udvalget er enig i, at det er hensigtsmæssigt at samle og specialisere opgavevaretagelsen indenfor visse områder i specialenheder. Opbygning af specialviden på et kontrolsted vil få en særdeles stor betydning for muligheden for at skabe et højt fagligt niveau på det enkelte kontrolsted med gode forudsætninger for at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

I forbindelse med en så ligelig fordeling som muligt af de mere specielle arbejdsfunktioner, vil det også blive aktuelt at overveje ændret fordeling af kontrolaktiviteterne mellem de nye kontrolafdelinger/kontrolsteder. Netop ophævelsen af "gamle" regionsgrænser bør indbyde til en langt mere fleksibel allokering af opgaver/tilsynsvirksomheder i de nye regioner end det er muligt i dag. Dette bør gennemføres både for at opnå "større homogenitet i volumen" de en-

kelte kontrolsteder imellem men også for at udnytte eksisterende kvadratmetre bedst og begrænse initialomkostninger til om- og tilbygninger af eksisterende bygningsmasse.

Rapportens beskrivelse af samarbejde og snitflade mellem beredskabsafdeling og kontrolafdeling er ikke tilstrækkelig præcis, og udvalget finder det uklart, hvorledes samarbejdet og opgavevaretagelsen i dagligdagen kommer til at foregå. Det findes uhensigtsmæssigt, at sporings- og chr-delen ligger i kontrolafdelingen og ikke i beredskabsafdelingen. En mere detaljeret analyse af snitflade og samarbejde samt af beredskabschefens referencer til såvel veterinærdirektør som regionschef skønnes nødvendig.

En ny struktur med 3 regioner med hver over 400 medarbejdere fordelt på mange forskellige arbejdssteder vil medføre en ændring af kommunikationen mellem medarbejdere og chefer i sager af administrativ, personalemæssig og økonomisk art. Udvalget er enig i, at alle faglige miljøer vil være godt tjent med effektive, driftssikre og professionelle administrative støttefunktioner. Administrativt samles lønadministrative og bogholderimæssige funktioner i Mørkhøj, mens den regionale administrative kompetence fremover varetages af regionssekretariatet.

De fremtidige regionale centre vil således skulle servicere et geografisk meget omfattende område med kontrolenheder placeret langt fra centret. Det vil medføre mindre nærhed og tab af lokale administrative kompetencer. Den manglende nærhed kan medføre en yderligere opsplitning af opgavevaretagelsen, som på den ene side vil medføre en effektiviseringsgevinst i kraft af ”stordrift” men på den anden side vil kunne blive reduceret eller elimineret, såfremt der opstår løbende fejlregistreringer, der ressourcemæssigt vil skulle bruges en del kræfter på at rette op i fællesskab. En konsekvens af den større afstand kunne også blive et langt større ressourceforbrug til udarbejdelse af diverse notater og indstillinger i forbindelse med sagsbehandling.

Den foreslåede fremtidige struktur får de største personalemæssige konsekvenser for de administrative medarbejdere i de nuværende regioners sekretariater. Mange arbejdspladser og arbejdsopgaver falder væk eller flyttes, og medarbejdere skal forflyttes og afskediges. Dette forhold beklager udvalget, idet det på få år er lykkedes en meget kompetent regional medarbejderstab indenfor bl.a. økonomi- og personaleområdet at opbygge en administrativ opgaveløsning på et professionelt og kompetent niveau.

Det er samtidig tendensen i rapporten, at arbejdsopgaver flyttes fra regionerne til Mørkhøj, hvilket medfører, at den fremtidige sekretariatsbemanding på regionskontoret fortsat vil være lille og sårbar – et forhold som netop har været svagheden ved mange af de nuværende sekretariater. Det er angivet i rapporten, at juristfunktionen i regionen skal fjernes fra de kommende kontrolafdelinger og placeres på regionscentret. Det anbefales, at der fortsat er en medarbejder med juridisk uddannelse i kontrolafdelingerne for at effektivisere sagsbehandling og sagsopfølgning på mest effektive måde.

Det er svært ud fra rapporten at forestille sig, hvorledes driften af de nuværende regionskontorer, som ikke bliver regionscentre, skal foregå. Procedurer for postmodtagelse/-håndtering, brugerbetjening, telefonbetjening, servicering af møder og tjenestebiler m.m. er ikke beskrevet. Det er heller ikke angivet, hvor mange HK-årsværk, der skal være tilknyttet beredskabsafdelingerne. En bestræbelse på at spare så mange HK-årsværk væk som muligt synes ikke hensigtsmæssig, når HK-medarbejderne er de mest kompetente til at udføre administrative arbejdsopgaver og med den laveste lønudgift til følge. En situation, hvor tilsynsførende og sagsbehandlere i større omfang udfører administrativt arbejde, som burde udføres af HK-medarbejdere, er ikke ønskelig.

Ved iværksættelse af den nye struktur bør sikres den bedst mulige medarbejderindflydelse på valget af chefer. Regionscheferne udpeges, men de øvrige chefstillinger bør slås op for at opnå denne indflydelse og naturligvis for at få de bedste chefer i stillingerne. Det bør ligeledes sikres i den videre proces, at medarbejdere, hvis arbejdsopgaver forsvinder på de nuværende regionskontorer, får reel mulighed for at byde ind på de stillinger, der fortsat bliver i den nye struktur, og som indeholder deres arbejdsfunktioner. Kommende retningslinier på dette område bør derfor udformes med baggrund i, at administrative medarbejdere har de samme muligheder - som deres kolleger i eksempelvis Vejle og Århus - for at byde ind på stillingerne uanset nuværende tjenestested. I denne forandringsproces vil det være ønskeligt, at cheferne forinden er navngivne.

Udvalget noterer sig, at der kun i meget beskeden grad er indregnet afledte besparelser i Mørkhøjs administrationsafdeling som følge af en ny struktur. Udgangspunktet er, at man får en betydelig mere simpel struktur, hvor forudsætningerne for opgavevaretagelsen er helt anderledes end i dag, og det havde været forventet, at forholdet mellem en beregnet besparelse i henholdsvis regioner og Mørkhøj havde været anderledes.

Med venlig hilsen

Karsten Hansen

/ Niels Sørensen