

**Uddannelse:** Uddannelsesområdet i SKAT lider under et stramt budget og flere flotte ord end egentlig konkret handling. Helt i modstrid med den centrale placering området burde indtage i bestræbelserne på, at SKATs medarbejdere skal være fleksible og have de nødvendige kompetencer.



Af Ole Pedersen - op@dts.nu

# Uddannelsen op af sumpen

Masser af flotte ord. Store tanker og gode intentioner. Men ganske lidt konkret handling - og et område, der nærmest er havnet i en sump, det kræver mere end blot festtaler at hive det op af igen.

Der er egentlig ingen tvivl. For stort set alle er enige om, at det er hamrende vigtigt, at SKATs medarbejdere hele tiden har muligheder på uddannelsesområdet, som sætter dem i stand til at matche de kunder og rådgiver, de dagligt er oppe imod. At sikre medarbejdernes markedsværdi. Men lige lidt sker det - sådan helt konkret i hvert fald. Ikke mindst, når det gælder alt det i niveauet mellem de mere basale kurser, som fortsat udbydes, og de videreuddannelses tilbud, der er på masterniveau.

For der er næsten ingen penge. Der er ingen ny grunduddannelse som rekrutteringsgrundlag til SKAT - som også efteruddannelsen kan måle sig op imod. Og uddannelsesorganisationen er endnu ikke på plads - her godt 2½ år efter etableringen af SKAT.

Til dagligt kæmper de derfor en kamp op ad bakke. Marianne Nielsen - som ud over at være næstformand i Dansk Told & Skatteforbund også er medlem af forbundets uddannelsesudvalg, medlem af uddannelsesudvalget under SKATs Hovedsamarbejdsudvalg, men også involveret i det regionale uddannelsesarbejde i Sydjylland-Fyn - og Anette Albrechtsen, der som faglig sekretær på uddannelsesområdet er tovholder på Dansk Told & Skatteforbunds indsats.

## En ond spiral

Marianne kaster sig direkte ud i et af de centrale problemer. At SKAT nu er på vej til få en ny struktur, hvor told- og skattedirektøren har lovet, at der vil være plads til alle, der er villige til at påtage sig nye opgaver og tilegne sig nye kompetencer.

“Men hvordan gør man det, når mulighe-

derne ikke er der. Når SKAT ikke har en uddannelsesorganisation, som kan tilbyde medarbejderne mulighed for at tilegne sig nye kompetencer. Her har vi et problem. Et stort problem”, siger Marianne - og tilføjer, at Dansk Told & Skatteforbund ikke har undladt at gøre opmærksom på forholdene. Blandt andet på møderne i Uddannelsesudvalget under SKATs Hovedsamarbejdsudvalg - men også i Hovedsamarbejdsudvalgets Budgetudvalg har forbundet gentagne gange sat fokus på de budgetmidler, der er til rådighed på uddannelsesområdet.

Budgettet i SKAT har det især ikke så godt her i 2008 - og det mærkes også på uddannelsesområdet.

“Vi er bekymrende, for vi hører, der er rigtig mange kurser, der aflyses, fordi der ikke er penge til at sende medarbejderne på kursus”, siger Marianne - og tilføjer, at samarbejderne i 2008 kun har fået halvdelen af uddannelsesbudgettet i forhold til 2007.

“SKAT har i 2008 indtil nu udbudt 190 kurser - og af dem er 35 allerede blevet aflyst på grund af manglende tilmeldinger”, fortsætter Anette.

På den måde er SKAT på vej ind i en ond spiral. For selvom alle er enige om, at det er uhyre vigtigt at medarbejderne i SKAT holder deres kompetencer vedlige - og også gerne udvikler dem - så er det svært, når der ikke er penge til at sende medarbejderne på de nødvendige kurser. Noget kan ganske vist klares ved sidemandsoplæring - men langt fra alt.

Marianne peger på, at der i 2008 f.eks. er givet afslag til ansøgninger om at komme på de masteruddannelser, der er oprettet på SKATs kerneområde på grund af manglende budgetmidler.

“Det er bekymrende”, understreger hun - og Anette er enig.

“Vi kan ikke få øje på nogen bedre videreuddannelse på SKATs område end masteruddannelserne. Der kan naturligvis også være

“

Vi er bekymrede, for vi hører, der er rigtig mange kurser, der aflyses, fordi der ikke er penge til at sende medarbejderne på kursus.

”



andet, der gør, at man ikke bliver sendt på uddannelse”, tilføjer Anette - men hun ser som Marianne en uheldig udvikling på baggrund af de manglende penge.

## Se på diplomuddannelsen

”Vi må så se på, hvad der er af alternativer, når der ikke er penge. Sige ”godt så” - og så få kreativiteten ind over i stedet”, siger Anette. For uddannelse og udvikling er der et stort behov for.

Hun understreger, at det i den forbindelse er vigtigt at se på, hvad det betyder for det enkelte medlem.

”Vi ved, at der er medlemmer, der helt mangler grunduddannelse inden for SKATs opgaver. SKAT siger godt nok, at det ikke er mange. Men vi er nødt til at tage det alvorligt”, tilføjer Anette.

Der har været arbejdet med forskellige modeller for at give forskellige professionsbacheloruddannelser - bl.a. uddannelsen i finan-

siel rådgivning - en toning, som den også kan bruges i SKAT. Men det behøver ikke at være den eneste vej at gå, mener Anette - og peger på, at der f.eks. også kunne være mange spændende perspektiver i at udvikle den hidtidige diplomuddannelse i skat på Danmarks Forvaltningshøjskole, så den får et bredere indhold og dermed passer bedre til de opgaver, der løses i SKAT i dag. Ganske vist kan det betyde, at uddannelsen får flere spor, hvor de studerende på et tidspunkt undervejs i forløbet må vælge at specialisere sig - men det ser Anette heller ikke noget problem i.

”Kan man få fleksibilitet ind i den uddannelse via en modulopbygning - så SKAT kan få noget ud af at sende medarbejdere på den uddannelse ud fra tanken: Hvad er det SKAT har brug for - og hvad er det, den enkelte medarbejder gerne vil - så kunne det blive rigtig spændende”, siger Anette - og peger på, at SKAT i samme moment ville få en uddannelse, man kunne måle efteruddannelsesindsatsen i

*Marianne Nielsen er blevet CO II's repræsentant i bestyrelsen for det nye kompetenceudviklingsudvalg under Personalestyrelsen.*



Foto: fagpress/Mikael Hjelmer

SKAT op imod. Men hun understreger, at det samtidig er vigtigt, det er en uddannelse, der har "det blå stempel" i det offentlige uddannelsessystem, så den bl.a. kan bruges til at læse videre på grundlag af.

## Penge fra forhandlinger

At det ikke kun er lokalt i SKAT, der fokuseres på vigtigheden af efteruddannelse kan bl.a. ses på de ting, der blev aftalt på uddannelsesområdet ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2008. Bl.a. for at få udmøntet de trepartsmidler, der allerede var aftalt ved forhandlingerne med regeringen og hovedorganisationerne, blev det aftalt, at konstruktionen omkring SCKK - Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling - skulle ændres. Det har bl.a. betydet, at Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser er blevet etableret - og under den har centralorganisationerne under SKAF-samarbejdet etableret CLOPU - den ikke helt logiske forkortelse for "CO II, LC og OC og Personalestyrelsens Kompetenceudviklingsudvalg".

Her er Marianne netop kommet i bestyrelsen som repræsentant for CO II - og får derfor i de kommende tre år en central placering omkring kompetenceudviklingen på de statslige arbejdspladser, hvor der er CO II-organisationer.

"I Dansk Told & Skatteforbund har vi haft meget fokus på, hvordan vores medlemmer også får gavn af de midler - og har bl.a. arbejdet med det i Uddannelsesudvalget", fortæller Marianne - og Anette peger på, at det rent faktisk nu er lykkedes at komme igennem med, at samarbejderne skal indstille og prioritere, hvilke medarbejdere, der skal have gavn af de midler, der er til rådighed i SKAT.

"Derfor er det væsentligt at få samarbejderne til at drøfte det. Og vel at mærke på baggrund af en drøftelse, der starter ude lokalt i de lokale samarbejdsudvalg", understreger Anette.

Hun peger på, at der i denne pulje - uanset de budgetmæssige problemer i SKAT - rent faktisk er penge. Derfor vil det også være en god idé at tænke i den retning, hvis et medlem f.eks. får nej til at komme på en masteruddannelse på grund af budgetproblemer.

"Derfor er det netop også vigtigt at gøre tillidsrepræsentanterne opmærksom på, at mu-

ligheden er der", tilføjer Marianne, som lover at holde et særligt øje med forholdene i SKAT, selvom hun er kommet i bestyrelsen for CLOPU for at varetage interesserne på hele CO II-området.

## Ny uddannelsesorganisation

Imens venter både Marianne og Anette spændt på en ny uddannelsesorganisation i SKAT. Det har de længe efterspurgt i Uddannelsesudvalget under SKATs Hovedsamarbejdsudvalg - men indtil videre uden resultat.

Under snakken med Dansk Told & Skat leger de da også lidt med tanken om, hvordan en uddannelsesorganisation optimalt set kunne bygges op i lyset af SKATs - sandsynligvis - kommende struktur.

Hvis der kommer tre regioner i henholdsvis Vest og Øst, kunne der i Vest og Øst oprettes en bestyrelse med seks personer. De tre regionsdirektører og én repræsentant fra hver af personaleorganisationerne. Denne bestyrelse skulle have kompetencen på regionsniveau til at disponere over uddannelsesbudgettet i SKAT. En fuld regional model, når det gælder disponering af budgettet - uden indblanding fra centralt hold.

For at klæde Dansk Told & Skatteforbunds repræsentanter i disse to bestyrelser på kunne der derfor oprettes et uddannelsesudvalg i henholdsvis Vest og Øst, hvor tillidsrepræsentanterne fra de lokale enheder var repræsenteret - og de to DTS-bestyrelsesmedlemmer i Vest og Øst ville samtidig være et godt bud på forbundets repræsentanter i det centrale Uddannelsesudvalg under Hovedsamarbejdsudvalget.

De kurser og uddannelser, bestyrelserne skulle købe? Ja, det skulle være ud fra princippet "bedst og billigst". Det kunne være kurser etableret internt af SAC i SKAT. Kurser fra Skatterevisorforeningen. Fra Forvaltningshøjskolen, Handelshøjskolerne og andre eksterne udbydere.

"I bund og grund handler det om sikring af medlemmernes markedsværdi", siger Anette - og Marianne tilføjer:

"Nu må SKAT se at få en uddannelsesorganisation - og en uddannelsespolitik og en kompetencestrategi, så vi kan komme igang med arbejdet!"

“

Nu må SKAT se at få en uddannelsesorganisation - og en uddannelsespolitik og en kompetencestrategi, så vi kan komme igang med arbejdet!

”