

REKRUTTERING TIL FAGLIGHED

Rekruttering: SKAT har et stort behov for at få fastlagt den fremtidige rekrutteringsstrategi. Grundstammen bør være en målrettet uddannelse, der fokuserer på den faglighed, der er behov for - ikke blot i SKAT men også hos revisorerne, mener Marianne Nielsen.

Kunne man forestille sig et politi, hvor alle betjente havde en juridisk embedseksamen?

Et sygehus, hvor alle med direkte patientkontakt var uddannet læger?

Eller en folkeskole, hvor alle lærere og pædagoger havde en kandidatgrad i deres respektive fag?

Nej vel!

Det har altid været god latin - i hvert fald indtil nu - at den offentlige sektor besætter stillingerne med medarbejdere, der har en uddannelse, som er afpasset efter de forskellige faglige niveauer, der helt naturligt er behov for.

Så politiet har jurister i anklagemyndigheden og i nogle af de ledende stillinger. Et bredt korps af betjente på forskellige niveauer, der alle er uddannet på Politiskolen. Og endelig nogle kontorfaglige funktioner, der varetages af HK'ere.

På samme måde er både sygehuse og folkeskoler befolket med personale med forskellige uddannelser, som netop retter sig mod de jobfunktioner, den enkelte skal udføre.

Men i den mere "administrative" del af den offentlige sektor - som SKAT - synes det billede efterhånden at være på vej til at blive mere mudret. I den ene ende af skalaen bliver der flere og flere akademikere - bl.a. fordi det ganske enkelt er en større og større andel af en årgang, der får en akademisk uddannelse. Mens de klassiske "HK-funktioner" i den anden ende af skalaen også undergår en forandring. Mange af de jobfunktioner er i dag helt forsvundet, og videre- og efteruddannelse har derfor efterhånden ført til, at HK'erne løser flere og flere opgaver med et egentlig fagligt indhold.

Imellem de to grupper, som så at sige "breder sig fra hver sin ende af skalaen", er i SKAT den store gruppe fuldmægtige, skatterevisorer og pantefogeder, som har fået en egentlig faglig uddannelse rettet mod de jobs, de løser.

Tøvet alt for længe

Nu kan det naturligvis godt virke lidt teoretisk overhovedet at tænke tanker om fremti-

dig rekruttering til SKAT i en tid, hvor der er nedskæringer og de facto ansættelsesstop - ja, hvor der endda rumler med mulige afskedigelser i en ikke særlig fjern fremtid.

Men alligevel. Det er nu, der skal tænkes. For om få år har den naturlige afgang fra SKAT i kraft af de store årgange, der blev rekrutteret i forbindelse med moms og kildeskat i slutningen af 60'erne, betydet, at der igen skal rekrutteres målrettet til SKAT. Og måske har SKAT allerede tøvet alt for længe med at få lagt sig fast på en fremtidssikret rekrutteringsstrategi, som kan være med til at sikre, at SKAT også fremover har det rette mix af medarbejdere.

"I SKAT har vi desværre endnu ikke helt få det på det klare, hvordan vi skal rekruttere fremover - hvilke uddannelser, vi skal satse på", siger Marianne Nielsen, næstformand i Dansk Told & Skatteforbund og formand for forbundets Kompetenceudvalg.

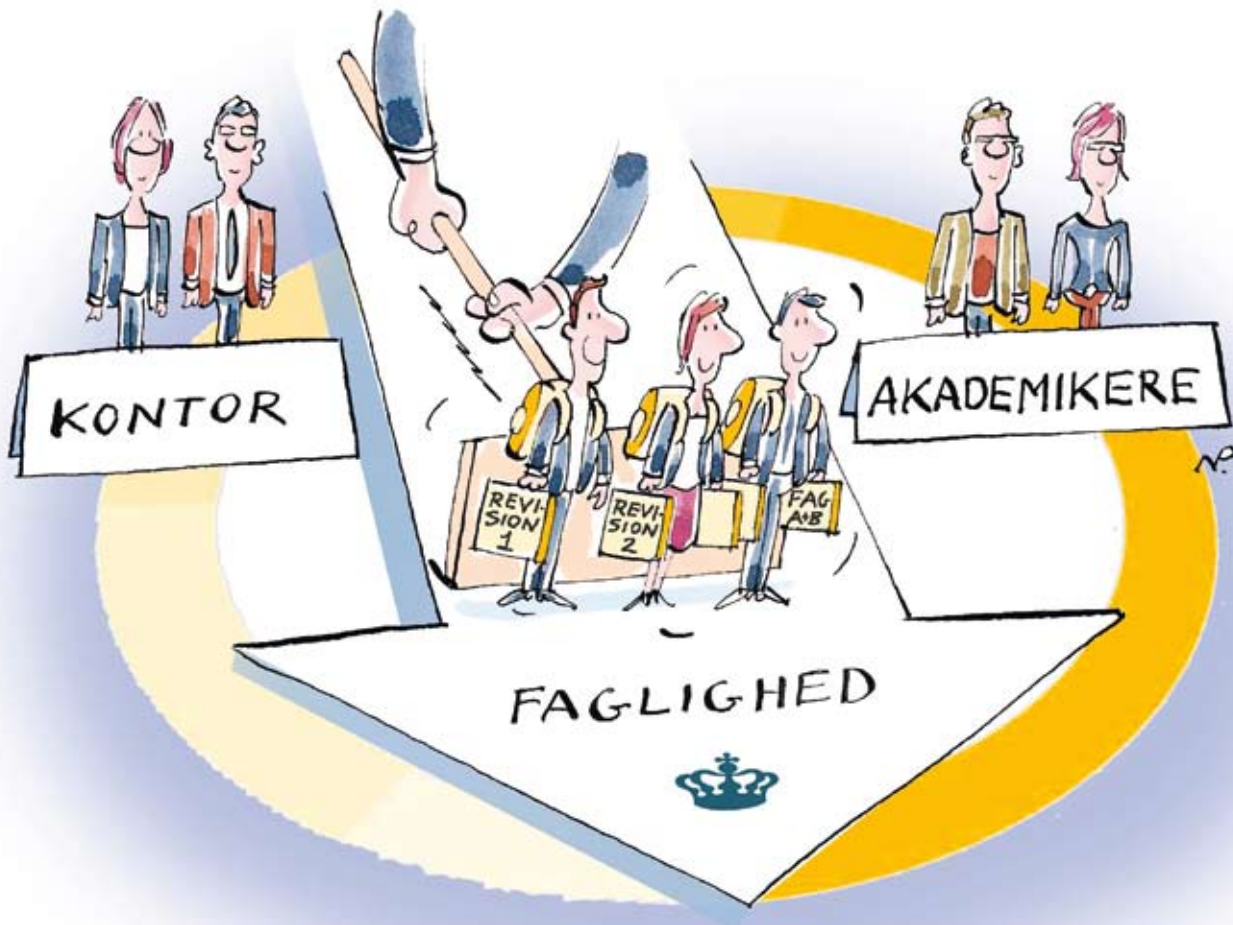
Ganske vist er der foregået meget arbejde internt i SKAT - bl.a. i forbindelse med kompetence- og uddannelsesudvalget under SKATs Hovedsamarbejdsudvalg. Men indtil nu er det blevet på papiret.

Det gav bl.a. grundlag for den "hovsa-rekrutteringsrunde", der blev gennemført i foråret 2007. SKAT fik ekstra penge til at rekruttere for, og da man ikke havde nogen klar rekrutteringsstrategi, var resultatet en "kontaktannoncekampagne", hvor det især var akademikere af allehånde oprindelse - bl.a. teologer - der fik ansættelse i SKAT.

Fokus på fagligheden

"Det, vi vil, er målrettet fokus på den faglighed, der er behov for i SKAT", fastslår Marianne Nielsen, når hun skal formulere, hvordan Dansk Told & Skatteforbund gerne ser den fremtidige rekruttering til SKAT. Her skal naturligvis være plads til akademikere med en relevant uddannelsesmæssig baggrund. Her skal være plads til kontorelever, der i et omfang kan tilbydes fastansættelse efter deres elevtid. Men grundstammen for rekruttering til SKAT bør være til en faglig linie, der kan erstatte den fuldmægtiguddannelse fra Told-Skat, som nu helt er historie - og den traditionelle skatterevisoruuddannelse.

"Vi har stadig i høj grad brug for medarbejdere, der har den form for faglighed", siger Marianne Nielsen - som tilføjer, at det i



Tegning: Niels Poulsen

en større samfundsmæssig sammenhæng også handler om, at man bruger medarbejdere med den rette uddannelse. Hvorfor rekruttere akademikere med en syv-otteårig uddannelse, hvis det faglige niveau, der er behov for, kan opnås på fire år. Samfundsmæssigt hænger det i hvert fald ikke særlig godt sammen.

“Men jeg mener også, at den faglighed, der er i SKAT, skal kunne matche især den, der er i revisorbranchen. Det er dem, vi er oppe mod i forbindelse med arbejdet. Derfor kunne det også være en rigtig spændende tanke, hvis man kunne få etableret et samarbejde med revisororganisationerne omkring en ny uddannelse, der er målrettet det behov for faglighed, som både SKAT og revisorerne har”, siger Marianne Nielsen.

En ny uddannelse

Der kan være flere mulige veje at gå til en ny faglig uddannelse, der er målrettet opgaverne i SKAT og i revisorbranchen.

Marianne Nielsen peger på, at der bl.a. er flere professionsbacheloruddannelser, hvor der også er blevet arbejdet på at lave en såkaldt “toning” til SKAT. Hun kan dog se et problem i, at disse uddannelser ikke er målrettet - men

netop blot “tonet” - mod det behov for faglighed, der er i SKAT.

“Jeg mener derfor, at en mere farbar vej at gå ville være et samarbejde med Professionshøjskolen Metropol (det tidligere Forvaltningshøjskolen, Red.). De har kompetencerne og fagligheden at bygge på fra skatterevisordannelsen. Hvorfor indgår SKAT ikke i et forpligtende samarbejde med dem om at udvikle en helt ny målrettet uddannelse? Et arbejde, som revisororganisationerne også meget gerne må indgå i”, foreslår Marianne Nielsen.

“Og hun mener, det haster, at få gang i en ny uddannelse. Gerne så man er klar til at rekruttere de første på uddannelsen allerede til næste år.

“Vi har brug for de faglige kompetencer i SKAT. Der skal være medarbejdere på alle niveauer - også dem, der kan gå ud og tale med “Maren i Kæret”. Så lad os få truffet en beslutning om, hvordan vi gør - og komme i gang med arbejdet”, opfordrer Marianne Nielsen - som understreger, at Dansk Told & Skatteforbund meget gerne indgår i et konstruktivt samarbejde med SKAT og andre interesserede omkring udvikling af en ny uddannelse, der kan erstatte fuldmægtig- og skatterevisordannelserne.

“

Vi har brug for de faglige kompetencer i SKAT. Der skal være medarbejdere på alle niveauer.

”