



**SKATTEMINISTERIET**

j.J.nr. 99/05-009-00307

Dato :

Til

Folketingets Skatteudvalg

Hermed fremsendes svar på spørgsmål nr.40-44 af 2. november 2005.  
(Alm. del).

Kristian Jensen

/Steffen Normann Hansen

**Spørgsmål 40:**

"I fortsættelse af spørgsmål 181 af d. 9. september 2005 (2004-05, 2. samling) bedes ministeren oplyse årsagen til, at landets suverænt største organisation for vidensmedarbejdere – AC – ikke har kunnet levere kvalificerede kandidater til 5 stillinger som plandirektører og 30 stillinger som skattedirektører?"

**Svar:**

Processen vedrørende lederindplacering har – som det er udvalget bekendt – været tilrettelagt således, at alle nuværende ledere har kunnet tilkendegive ønsker om deres fremtidige indplacering. Det medvirkende konsulentfirma har herefter på baggrund af en test indstillet et antal kandidater til hver stilling, hvorefter medlemmer af direktionen – for så vidt angår stillingerne som planlægnings- eller skattedirektør - har gennemført samtaler med de pågældende og besluttet, hvem der skulle varetage den enkelte stilling.

Der har hverken i forbindelse med test eller samtaler været spurgt til medlemskab af en faglig organisation.

En undersøgelse foretaget i forbindelse med besvarelsen af dette spørgsmål viser i øvrigt, at der er mindst en halv snes blandt de indplacerede plan- og skattedirektører med akademisk baggrund. De pågældende kan have forskelligt organisationstilhørsforhold, da der ikke nødvendigvis er fuld overensstemmelse mellem en akademisk baggrund og tilhørsforhold til AC.

**Spørgsmål 41:**

"Når det tages i betragtning, at den fremtidige rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft til told- og skatteforvaltningen vil være akademikere, finder ministeren det så hensigtsmæssigt, at der stort set ikke anvendes akademikere som skattedirektører og plandirektører."

**Svar:**

Jeg skal indledningsvis henvise til min besvarelse af spørgsmål 40 for så vidt angår de faktuelle forhold.

Jeg skal dertil tilføje, at det for mig er det afgørende, at der til stillingerne som planlægnings- og skattedirektører er valgt de personer, der er bedst kvalificerede til de pågældende stillinger.

Ifølge job- og personprofilerne for de pågældende stillinger blev der lagt vægt på såvel ledelseskompetencer som faglige kompetencer og personlige kompetencer.

Jeg har god grund til at tro, at den gennemførte lederindplaceringsproces i høj grad har levet op til, at de bedst kvalificerede er blevet valgt til de pågældende stillinger.

**Spørgsmål 42:**

"Agter ministeren at gøre noget for at rette op på den meget skæve rekruttering (og næsten ingen ACere) til stillingerne som skattedirektører og planchefer og i bekræftende fald hvad?"

**Svar:**

Det vil også i fremtiden være min opfattelse, at de bedst kvalificerede skal have stillingerne uanset deres formelle baggrund.

Når det er sagt, mener jeg, at en akademisk uddannelse er et godt udgangspunkt for at varetage de pågældende stillinger. Det er imidlertid samtidig min opfattelse, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt. Det vil normalt også være nødvendigt at kvalificere sig gennem varetagelse af forskellige jobfunktioner, herunder almindeligvis også forskellige ledelsesfunktioner.

For mange af de nye planlægnings- og skattedirektører gælder netop, at de har såvel et bredt fagligt kendskab til opgaver i SKAT erhvervet gennem grund- og efteruddannelse som en række ledelseserfaringer fra forskellige stillinger i og udenfor skatteområdet.

Jeg vil finde det hensigtsmæssigt, hvis man i SKAT tilrettelægger en lederpolitik, der fremmer, at dygtige medarbejdere udvikles til at kunne varetage de forskellige lederstillinger.

**Spørgsmål 43:**

"Sidste gang og forrige gang en formand for etatsorganisationen DTS trådte tilbage, blev vedkommende kort efter udnævnt til regionschef i ToldSkat, vil dette også ske fremover?"

**Svar:**

Det er min opfattelse, at den bedst kvalificerede skal have en stilling, uanset om vedkommende har været formand for Dansk Told- og Skatteforbund (DTS) eller ej.

Det er derudover min opfattelse, at man som formand for en stor faglig organisation som DTS ofte vil opnå lederkompetencer, der kan måle sig med de fleste. Der er imidlertid ingen som helst garanti for, at man efterfølgende får en høj lederstilling i SKAT, dels fordi man vil blive bedømt på de samlede kompetencer, dels fordi det i sagens natur vil afhænge af, hvem der i øvrigt søger en given stilling.

**Spørgsmål 44:**

"Finder ministeren, at en stor etatsvirksomhed som det gamle DSB skal være et forbillede for told- og skatteforvaltningen?"

**Svar:**

Nej.

Det er min opfattelse, at tiden er vokset fra etatsvirksomheder som det gamle DSB.