Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - skat

Udskrevet 12. november 2026

Professionsbachelor - skat - Københavns Professionshøjskole

Institutionsnavn: Københavns Professionshøjskole
Indsendt: 31/01-2017 13:02
Ansøgningsrunde: 2017-1
Status på ansøgning: Godkendt
Afgørelsesbilag
Samlet godkendelsesbrev
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype
Ny uddannelse

Udbudssted
København

Kontaktperson for ansøgningen på uddannelsesinstitutionen
Sonny Englund snen@phmetropol.dk 51632870

Er institutionen institutionsakkrediteret?
Påbegyndt

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?
Nej

Uddannelsestype
Professionsbachelor

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk fx. kemi
skat

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk fx. chemistry
Tax

Den uddannedes titel på dansk
Professionsbachelor i skat

Den uddannedes titel på engelsk
Bachelor of taxation

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?
Samfundsfaglige område

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

Adgang via erhvervsuddannelse:

Gymnasiale uddannelser giver adgang til uddannelsen på kvote 1

På kvote 2 optages kontoruddannede uden yderlige adgangskrav

Øvrige uddannelser hvor følgende fag er bestået med 02 efter 7-trinsskalaen

- Engelsk på C-niveau og
- Virksomhedsøkonomi på B-niveau eller Erhvervsøkonomi på C-niveau eller Matematik på C-niveau.
- Dansk A-niveau
- Samfundsfag C-niveau

Adgangskravene kan opfyldes gennem supplerende adgangskursus.

Er det et internationalt uddannelsessamarbejde?
Nej

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?
Dansk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?
Nej

ECTS-omfang
210

Beskrivelse af uddannelsen

Uddannelsens formål

Formålet med professionsbachelor i skat er at kvalificere den uddannede til selvstændigt at kunne identificere og vurdere samt løse praksisnære og komplekse skattefaglige og regnskabsfaglige problemstillinger og opgaver.

Uddannelsen gennemføres på niveau 6 i den nationale kvalifikationsramme for livslang læring.

Uddannelsens mål for læringsudbytte

Viden:

■ Den færdiguddannede skal have teoretisk og anvendelsesorienteret viden om skattesystemet, retsreglerne indenfor de skattefaglige emner, om økonomi og regnskab samt om it-systemer og dataindsamling.

■ Den færdiguddannede skal have kendskab til juridisk metode, samfundsvidenskabelig metode og økonomisk metode.

■ Den færdiguddannede skal have viden om den praktiske retskildeanvendelse.

■ Den færdiguddannede skal endvidere kunne forstå og reflektere over teori og metode og den praktiske anvendelse af disse.

Færdigheder:

■ Den færdiguddannede skal kunne anvende den juridiske metode, den samfundsvidenskabelige metode og den økonomiske metode. Desuden er de skatteretlige retskilder og regnskabsteknik redskaber, som den færdiguddannede skal kunne anvende.

■ Den færdiguddannede skal kunne vurdere teoretiske og praktiske skattefaglige problemstillinger samt vælge relevante løsningsmodeller.

■ Den færdiguddannede skal være i stand til selvstændigt at finde og formidle skattefaglige problemstillinger og løsningsmodeller til andre uanset vidensniveau hos modtageren.

Kompetencer:

■ Den færdiguddannede skal kunne håndtere komplekse skattefaglige problemstillinger og situationer.

■ Den færdiguddannede skal kunne indgå i fagligt samarbejde med en professionel tilgang til skat og regnskab.

■ Den færdiguddannede skal kunne strukturere egen læring og identificere egne læringsbehov indenfor det skattefaglige og regnskabstekniske område.

Uddannelsens erhvervssigte

Teknologisk Institut har udgivet en rapport ” Afdækning af behov for udvikling af en professionsbacheloruddannelse i skat”, jf. vedlagte bilag, om det danske arbejdsmarkeds behov for at få udviklet og udbudt en ny skattefaglig professionsbacheloruddannelse. Rapporten viser, at der er behov for professionsbachelorer i skat rettet mod både det offentlige og private virksomheder. Den ansøgte uddannelse retter sig derfor både mod det offentlige og det private arbejdsmarked.

På det offentlige arbejdsmarked vil det først og fremmest være styrelser under skatteministeriet som er de naturlige aftagere af dimittender. Et mindre antal dimittenderne vil desuden finde beskæftigelse inden for andre offentlige eller halv offentlige virksomheder f.eks. forsyningsvirksomheder, som har brug for medarbejdere til inddrivelsesopgaven og opgaver vedrørende afregning af moms og afgifter.

På det private arbejdsmarked vil aftagerne først og fremmest være små og mellemstore revisionsvirksomheder, som primært har kunder inden for segmentet små og mellemstore virksomheder. Der vil også være aftagere inden for rådgivningsbranchen, f.eks. landbrugsforeninger (der tæller 3.300 medlemmer på Sjælland og 23.000 på landsplan) og andre brancheorganisationer, som yder skattemæssig rådgivning og sparing til deres medlemmer. En mindre del af dimittenderne vil desuden finde beskæftigelse hos aftagere inden for inkassobranchen, der har brug for viden om inddrivelse eller hos it-relaterede virksomheder, der skal lave systemer til skattebehandling. Endelig vil der være aftagere inden for større virksomheder, som har brug for skattefaglige kompetencer f.eks. i forbindelse med deres regnskabs- og økonomifunktioner eller inkassofunktioner.

Det faglige miljø

Etableringen af det faglige miljø omkring professionsbachelor i skat vil blive integreret i det eksisterende faglige miljø på Institut for Ledelse og Forvaltning på Professionshøjskolen Metropol. Professionshøjskolen Metropol har siden 2008 udbudt uddannelsen diplom i skat. Der eksisterer således allerede et skattefagligt miljø i form af styringsansvarlig, fagansvarlige og spidskompetente undervisere, der er tilknyttet uddannelsen.

Siden Metropols etablering i 2008 har institutionen været den eneste udbyder af diplomuddannelsen i skat. Uddannelsen har ca. 200 – 300 modulstuderende pr. semester. Styringen af diplomuddannelsen i skat varetages af en chefkonsulent, som har den direkte beskatning som sit primære fagområde og en adjunkt som har indirekte beskatning (moms, afgifter og told) som det primære fagområde. Derudover har diplom i skat et erfarent korps at eksterne undervisere med meget stærke kompetencer inden for de skattefaglige områder i kraft af deres ansættelser hos henholdsvis SKAT, revisionshuse og advokatvirksomheder.

Professionsbachelor i skat kommer til at indgå i et nært fagligt samspil med instituttets øvrige uddannelser, som er diplomuddannelsen og akademiuddannelsen i offentlig forvaltning og administration, professionsbachelor i offentlig administration samt administrationsøkonomuddannelsen, som alle rummer juridisk metode, samfundsvidenskabelig teori og metode, økonomisk teori og metode, forvaltningsret, økonomi (herunder makro og virksomhedsøkonomi) samt it-systemer.

De faglige elementer som indgår i den kommende professionsbachelor i skat har store ligheder med de faglige elementer der indgår i de eksisterende administrationsuddannelser på Metropol. F.eks. indeholder disse uddannelser emner som det politiske system, retskilder, juridisk metode, forvaltningsret, samfundsvidenskabelig metode, EU, formidling, økonomi, administration og organisation, hvor det faglige indhold ligger tæt op af hinanden. Underviserne på disse fag, vil derfor kunne varetage undervisningen på professionsbachelor i skat, hvorved en del af undervisningen på uddannelsen vil kunne dækkes ind.

Det faglige miljø omkring uddannelserne består i dag samlet af 12 adjunkter og 12 lektorer.

Hvis uddannelsen prækvalificeres vil der ske en udbygning af det faglige miljø for at dække alle fagområder ind. Det vil ske med ansættelse af yderligere lektorer og adjunkter, ligesom der vil blive tilknyttet eksterne undervisere med fagspecifikke kvalifikationer.

Uddannelsens konstituerende faglige elementer

Udkast til indholdet af en professionsbachelor i skat opdelt i kerneområder:

Type	Indhold	Bemærkninger	ECTS

Obligatorisk	**Samfund og jura** ■ **Det politiske system og makroøkonomi** med fokus på skatte og afgiftspolitik (Makro) **10 ects** ■ **Mødet med kunden** Formidling Konflikthåndtering Rådgivning og vejledning **10 ects** ■ **Retskilder og juridisk metode** med introduktion til relevante lovområder, samt forvaltningsret **10 ects** ■ **Formueret,** herunder aftaler, køberet, individet, familieret **10 ects**	**Samfund og jura** Området skal give den studerende den baggrundsviden, der er nødvendig for at arbejde videre med de øvrige elementer i uddannelsen. Samfund og jura er en introduktion til det politiske system og de makroøkonomiske forhold, der har betydning for det skatteretlige område. De studerende får en grundlæggende juridisk viden og nogle personlige redskaber i mødet med virksomheder, kunder og borgere, der skal rådgives, vejledes, kontrolleres eller revideres.	**40 ECTS**

Obligatorisk	**Det skattefaglige** **Processystemet:** ■ Skatte proces ■ Skattestrafferet ■ Inddrivelse, inkasso, konkurs **10 ects** **Direkte beskatning:** ■ Fuld/begrænset skattepligt og dobbeltbeskatning ■ Personbeskatning ■ Erhvervsbeskatning - udvidet ■ Selskabsbeskatning ■ Dødsbobeskatning ■ Ejendomsvurdering/beskatning **30 ects** **Indirekte beskatning:** ■ Moms ■ Told ■ Afgifter **25 ects**	**Det skattefaglige** Området giver den studerende en grundig indføring i de skattefaglige grunddiscipliner, direkte beskatning, indirekte beskatning samt de skatteretlige procesregler.	**65 ECTS**

Obligatorisk	**Regnskabs forståelse** **Internt regnskabsvæsen:** ■ Regnskabsopbygning ■ Bogføring ■ Driftsøkonomi ■ Omkostninger ■ Budget og priskalkulation ■ Finansiering **Eksternt regnskabsvæsen:** ■ Opbygning af årsregnskab ■ Analyse og fortolkning af årsregnskab. **Revision og kontrol** ■ Revisionsmetoder ■ Statistik (kvantitativ metode) ■ Revisionsteknik	**Regnskabsforståelse** Området giver den studerende den forståelse for regnskabsopbygning, driftsøkonomi, mikroøkonomi, erhvervsøkonomi og revisionsteknik, som er en nødvendig forudsætning for at kunne gennemføre revision, kontrol og arbejde med praktiske problemstillinger inden for det skattefaglige område.	**25 ECTS**

Obligatorisk	**IT og databehandling** ■ IT i forbindelse med regnskab, revision og kontrol. ■ Revision af IT-systemer. ■ Behandling og udsøgning af data for komplekse datamængder. ■ Opbygning og udvikling af komplekse IT-systemer herunder kravspecifikationer.	**IT og databehandling** Området giver den studerende de grundlæggende værktøjer til at anvende IT-baserede løsninger som en integreret del af arbejdet med skattefaglige problemstillinger, samt kendskab til de processer, der er forbundet med udvikling og opbygning af større it-systemer.	**10 ECTS**

Obligatorisk	**Praktik** Den studerende kommer i praktik i privat eller offentligt regi. Formålet med praktikforløbet er, at den studerende får praktisk erfaring med arbejdet med beskatning.	**Praktik** Praktikken giver den studerende mulighed for at skabe sammenhæng mellem teoretiske og praktiske kundskaber. Praktikken afsluttes med en praktikopgave.	**30 ECTS**

Valgmodul	**Valgmodul** **1) Tværgående modul** **10 ects point** **2) Valgmodul á** **10 ects point** *Der vælges mellem 3 moduler.* a) Speciel inkassojura, Inddrivelse, foged og konkursret. b) Udvidet kendskab til selskaber: Koncerner, omstrukturering, TP, komplekse økonomiske transaktioner, Internationale relationer. c) Regnskabsmodul: Udvidet kendskab til regnskab og revision, IAS (Internationale accounting standarder) og udvidet IT-revision.	**Valgmodul** Det tværgående modul opfylder Metropols målsætning om at give de studerende forståelse for hinandens professioner. Det andet valgmodul giver de studerende mulighed for at vælge et område, hvor der kan arbejdes i dybden. Valgfaget bygger ovenpå de færdigheder, som de studerende har erhvervet på de obligatoriske moduler.	**20ECTS**

Bachelor-projekt	**Bachelorprojekt**	**Bachelorprojekt** Den studerende skal selvstændigt kombinere teoretiske, praktiske og udviklingsorienterede uddannelsesdele og formidle dette på et solidt metodisk grundlag.	**20 ECTS**
I alt			**210 ECTS**

Forslag til afviklingsplan:

Semester	Samfund og jura	Skatte fagligt	Regnskab revision	It	Speciali-sering valgfag	Praktik	Bachelor projekt	ECTS
1.	20		10					30
2.	10	20						30
3.		20	10					30
4.		15	5	10				30
5.	10	10			10			30
6.						30		30
7.					10		20	30
ECTS	40	65	25	10	20	30	20	210

Begrundet forslag til taxameterindplacering

Professionshøjskolen Metropol foreslår, at Professionsbachelor i skat indplaceres i taxametersystemet på samme vis som professionsbachelor i offentlig administration – CØSA formål 19 – da uddannelserne strukturelt og længdemæssigt svarer til hinanden.

Takstmæssigt betyder det:

1 teori STÅ, 49.600,-

1 praktik STÅ, 12.000,-

Bygningstakst, 5.700,-

Færdiggørelse, 7.700,-

Forslag til censorkorps

Der rekrutteres et nyt selvstændigt censorkorps til uddannelsen.

Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil - Upload PDF-fil på max 30 sider. Der kan kun uploades én fil.

Bilag - Samlet.pdf

Kort redegørelse for behovet for den nye uddannelse

Teknologisk Institut har på foranledning af Dansk Told & Skatteforbund udarbejdet en uvildig rapport over det danske arbejdsmarkeds behov for at få udviklet og udbudt en ny skattefaglig professionsbacheloruddannelse.

Forud for rapporten har Dansk Told & Skatteforbund nedsat en udviklingsgruppe med interessenter i en eventuel professionsbacheloruddannelse i skat (udbydende professionshøjskoler, centrale aftagere, herunder SKAT og Dansk Told & Skatteforbund). På baggrund af gruppens positive tilkendegivelser besluttede Dansk Told & Skatteforbund at få udarbejdet en uvildig afdækning af den potentielle efterspørgsel efter dimittender fra en ny professionsbacheloruddannelse, som er målrettet stillinger dels i SKAT, dels i andre offentlige og private virksomheder.

Undersøgelsen blev gennemført med 40 interviews med ledere fra SKAT og andre offentlige myndigheder, med partnere og ledende medarbejdere i revisions-, økonomi-, rådgivnings- og advokatbranchen samt med repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer.

Rapporten introducerer først det skattefaglige arbejdsmarked. Dernæst er de vigtigste udviklingstendenser beskrevet – herunder de konsekvenser, tendenserne har for efterspørgslen på kompetence- og kvalifikationsprofiler. Herefter følger en beskrivelse af den uddannelses- og kompetenceprofil, der efterspørges i nogle af de brancher, hvor skattefaglige professionsbachelorer kan forventes at finde ansættelse. I forlængelse af dette præsenterer rapporten en generisk skattefaglig kompetenceprofil, samt givet et estimat af det nuværende og potentielle arbejdsmarked for professionsbachelorer i skat.

Rapporten konkluderer på side 47: ” Undersøgelsen viser, at der både nu og i fremtiden er en stor efterspørgsel på skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat. Sidstnævnte kvalifikationsprofil vil både være relevant til de driftsprægede arbejdsopgaver, men også til en række udviklingsopgaver, hvor der er behov for bred skattefaglig og driftsfunderet viden.

Efterspørgslen på kompetencer svarende til et mellemlangt kvalifikationsniveau er særligt stor i SKAT og i den offentlige sektor, men også i små, mellemstore og ikke-specialiserede virksomheder i revisions- og rådgivningsbranchen og til dels også i private virksomheders økonomi- eller skatteafdelinger. Alt efter estimeringsmetode er arbejdsmarkedet for skattefagligt uddannede på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor på nuværende tidspunkt mellem ca. 3.000 og (langt) over 10.000 personer, alt efter hvor bredt dimittenderne ansættes. Endvidere er det vigtigt at påpege, at omkring 2000 af medarbejderne på dette kvalifikationsniveau forlader arbejdsmarkedet over en kommende 10-årig periode, og at arbejdsmarkedet ikke forventes at være præget af negativ jobvækst, da det primært er job på et lavere kvalifikationsniveau, der automatiseres.”

Problemstillingen vedrørende de manglende kompetencer på arbejdsmarkedet er navnligt begrundet i følgende uddannelsesmæssige forhold:

Tidligere fandtes ”Skatterevisoruddannelsen” fra den kommunale skatteforvaltning og ”Fuldmægtiguddannelsen” fra SKAT, der begge var uddannelser med stor praksisnærhed og skattefagligt fokus. Uddannelserne udbydes ikke længere, og en stor del af de personer, der har disse kvalifikationer, er gået på pension eller er tæt på at forlade arbejdstyrken for at gå på pension.

Behovet for og vigtigheden af oprettelsen af en målrettet skatteuddannelse understreges af Aftaletekst til finansloven for 2017 (se sidst i bilaget), hvoraf følgende fremgår:

”Samtidig er aftalepartierne optaget af, at der gennem udvikling af de nuværende medarbejdere og rekruttering af op mod 2.000 nye medarbejdere sikres den relevante kompetencesammensætning i skattevæsenet. I den forbindelse finder aftalepartierne det væsentligt, at der er det efterspurgte udbud af videregående uddannelser samt voksen- og efteruddannelser med et skattefagligt indhold, herunder fx på professions-bachelorniveau.”

http://www.skm.dk/media/1403848/aftaletekst-investeringsplan-2.pdf

http://www.skm.dk/aktuelt/presse/pressemeddelelser/2016/november/bred-politisk-opbakning-til-historiske-investeringer-i-skattevae

Rapporten fra Teknologisk Institut konkluderer, at behovet for øgede kompetencer indenfor skatteområder er lige så stort i den private sektor. Mange mellemstore virksomheder, der arbejder med revision og økonomisk rådgivning har problemer med rekruttering af skattefaglige kompetencer til opgaveløsning på bachelorniveau. Denne situation ser ud til at forværres i fremtiden, da der heller ikke længere uddannes registrerede revisorer efter 2017/2019 (http://www.fsr.dk/Bliv%20revisor/Revisoreksamen/Kvalifikationseksamen_registrerede%20revisorer).

På baggrund af rapporten, har Professionshøjskolen Metropol besluttet at gå ind i udviklingsarbejdet af en professionsbachelor i skat. Første skridt i processen har været at vurdere, om erhvervets udtalte interesse for uddannelsen, som den afdækkes i rapporten, er så konkret, at erhvervets parter er interesserede i at forpligte sig til at aftage praktikanter og dimittender fra uddannelsen. For at få dette spørgsmål afklaret, har Professionshøjskolen Metropol udvalgt repræsentanter for de 10 vigtigste aftageområder og indkaldt dem til to workshops. Formålet med den første workshop var at få afklaret om der var et behov for uddannelsen. Anden workshop var beregnet på at definere indholdet af uddannelsen, dersom første workshop faldt positivt ud.

De 10 aftageområder repræsenteret var: SKAT, Skatteankestyrelsen, FSR (Foreningen for revisorer), Døssing – (Mellemstort revisionshus), BakerTilly (mellemstor international revisionskæde), Revisorgruppen (sammenslutning af mindre selvstændige revisionskontorer), Gefion (Landbrugskonsulentsammenslutning med medlemmer på Sjælland), CSC (data og it), Dansk Told- og Skatteforbund, SEGES fagforbund for landbrugskonsulenter over hele landet.

Udvælgelsen af ovenstående repræsentanter er sket ud fra følgende overvejelser:

SKAT er den største arbejdsgiver på det skattefaglige område og har mange funktioner, der kræver et praksisnært kendskab. SKAT vil kunne bidrage med et anvendelsesorienteret blik på den nye uddannelse samt med et konkret estimat på hvor mange praktikanter/dimittender, de vil aftage. Skatteankestyrelsen er ligeledes en stor arbejdsplads med brug for skattefaglig viden på forskellige niveauer, og de vil kunne bidrage med lignende vurderinger som SKAT. FSR er sammenslutning af revisorer og deres vurderinger afspejler vurderingerne hos revisionskontorer over hele landet. FSR kan som sammenslutning ikke forpligte deres medlemmer på et konkret antal praktikanter/og dimittender, men baglandet udgør en stor aftagergruppe, og er derfor en vigtig spiller i denne sammenhæng. Døssing, BakerTilly og Revisorgruppen er valgt ud fra at repræsentere henholdsvis det mellemstore revisionshus, en mellemstor international kæde og en sammenslutning af enkelte mindre kontorer. De kan alle forpligte sig til at aftage praktikanter/og dimittender og udtrykke konkrete ønsker til kompetencer hos deres fremtidige medarbejdere. Landbrugskonsulenterne arbejder i høj grad med skat, når de udarbejder regnskaber for landbrugene, derfor er Gefion og SEGES valgt ud for at repræsentere henholdsvis de overordnede holdninger (SEGES) og det konkrete behov (Gefion) indenfor denne branche. CSC er udvalgt for at repræsentere den del af it-sektoren som arbejder med skattefaglige systemer. I arbejdet med skat er det vigtigt at få udviklet hensigtsmæssige og funktionsdygtige it-systemer, der bygger på en god forståelse for, hvilke data der skal kunne trækkes og hvordan. CSC har brug for medarbejdere med viden om både it og skat, og repræsenterer dermed en anden del af aftagerfeltet. Sidst var Dansk Told- og Skatteforbund inviteret som fagforbund for en eventuel kommende professionsbachelor i skat. De er ikke konkrete aftagere af praktikanter og /dimittender, men har stor viden om deres nuværende medlemmers kvalifikationer, funktioner og ansættelsesmuligheder.

På første workshop blev rapportens konklusioner bekræftet. Alle repræsentanter for de forskellige erhvervsgrupper udtrykte interesse i oprettelsen af lige netop en professionsbachelor i skat. Det matcher det behov for kompetencer, som de efterspørger. Grundet alle deltageres behov for øgede kompetencer, udtrykte de ikke blot interesse for uddannelse, men også villighed til at forpligte sig til at aftage praktikanter og ansætte dimittender fra uddannelsen.

Professionshøjskolen Metropol valgte på den baggrund at afholde den anden workshop. På anden workshop blev indholdet af uddannelsen diskuteret og fastlagt. Metropol har selvsagt et ønske om, at uddannelsens indhold reflekterer arbejdsmarkedets behov. Denne ambition var relativ let at indfri, da der blandt parterne stort set var konsensus om, hvad de ønsker sig af en nyuddannet.

De to workshops resulterede i, at de repræsentanter der kunne aftage praktikanter og /dimittender, har indsendt tilkendegivelsesskrivelser, der udtrykker deres konkrete behov for at aftage praktikanter og /dimittender fra uddannelsen. Antallet af tilkendegivelser viser, at der er både praktikpladser og beskæftigelse til det antal studerende, som Professionshøjskolen Metropol årligt påtænker at optage.

I og med, at deltagerne på workshoppen ikke repræsenterer hele arbejdsmarkedet, som rapporten udpeger som aftagere af uddannelsens dimittender, må det vurderes, at det reelle behov på landsbasis er større, end de antal, som erklæringsskrivelserne rummer.

Afslutningsvis kan det nævnes, at der er indgået aftale med repræsentanterne om, at danne en arbejdsgruppe til den mere konkrete udvikling af uddannelsen når/hvis uddannelsen bliver prækvalificeret.

Underbygget skøn over det samlede behov for dimittender

Rapporten fra Teknologisk Institut konkluderer på side 25, at den mest retvisende metode til at fastslå et realistisk bud på, hvor stor en andel af arbejdsmarkedet professionsbachelorer i skat ville optage, fremkommer ved at tage udgangspunkt i Dansk Told og Skatteforbunds medlemstal.

På nuværende tidspunkt har Dansk Told & Skatteforbund ca. 3.000 medlemmer, der primært arbejder inden for det skattefaglige område på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat. Medlemmerne er primært ansat hos SKAT og hos andre offentlige myndigheder og er typisk uddannede skatterevisorer eller skattefuldmægtige. Hvis det forudsættes, at medlemmerne i gennemsnit forlader arbejdsmarkedet som 62-årige, så vil omkring 2.000 af de nuværende medlemmer i Dansk Told & Skatteforbund være gået på pension i år 2026. Der er bred enighed blandt rapportens informanter fra SKAT om, at der fortsat vil være et stort behov for medarbejdere på det mellemliggende kompetenceniveau 6 i kvalifikationsrammen i fremtiden, da opgaver på dette niveau ikke forventes at blive automatiseret. Derfor skønnes det, at der i den offentlige sektor eksisterer et nuværende arbejdsmarked på omkring 3.000 medarbejdere på et mellemlangt kvalifikationsniveau, hvoraf op mod 2.000 af disse forventes at forlade arbejdsmarkedet inden for de næste 10 år.

Den største arbejdsgiver for skattefaglige kvalifikationer på niveau 6 er SKAT, der også i dag beskæftiger langt størstedelen af Dansk Told- og Skatteforbunds medlemmer. I kraft af sin størrelse er SKAT en meget vigtig interessent i oprettelsen af en professionsbachelor i skat. SKAT har deltaget på begge møder om uddannelsen og har underskrevet en tilkendegivelsesskrivelse (se bilaget), hvoraf fremgår, at SKAT som følge af et forsigtigt skøn vurderer at ville aftage 50 praktikanter og 50 dimittender årligt fra en professionsbachelor i skat.

Skatteankestyrelsen er en anden vigtig offentlig myndighed, der har brug for at kunne rekruttere på kvalifikationsrammens niveau 6. Tidligere har klagemyndigheden næsten udelukkende haft juridiske kandidater til at behandle klagesagerne, men de seneste år har sagssammensætningen ændret sig. Store sagskomplekser på ejendomsområdet og inddrivelsesområdet er kommet ind og kræver en mere rutinepræget sagsbehandling. Skatteankestyrelsen har som følge heraf udtrykt stor interesse for oprettelsen af en professionsbachelor i skat, og som konkret bidrag til oprettelsen har de fremsendt en tilkendegivelsesskrivelse, hvor de tilkendegiver at ville aftage 35 praktikanter og 35 dimittender årligt, jf. vedlagte bilag fra Skatteankestyrelsen.

I tillæg til de 3.000 personer på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor, der arbejder i forskellige dele af den offentlige sektor, herunder SKAT og Skatteankestyrelsen, viser de gennemførte interview, at der særligt i revisions- og rådgivningsbranchen samt i økonomi- og skatteafdelinger i private virksomheder kan være jobåbninger for personer med skattefaglige kompetencer. Enten i rådgivningsfunktioner eller til at varetage de mere komplekse driftsopgaver, hvor en erhvervsfaglig uddannelse inden for kontor – f.eks. med speciale i skat, revision eller økonomi – ikke længere er tilstrækkelig, men hvor en person med en lang videregående uddannelse typisk vil være overkvalificeret.

I revisionsbranchen og i brancher, der arbejder med finansiel service, findes der i dag over 5.000 virksomheder, der beskæftiger over 20.000 fuldtidsansatte. 7 ud af 11 af rapportens informanter, der er beskæftiget i revisions- og rådgivningsbranchen svarer, at de er interesserede i at ansætte en eller flere professionsbachelorer i skat. Derfor giver et forsigtigt estimat, hvor 60 pct. af virksomhederne i branchen ansætter én person, potentielt ca. 3.000 jobåbninger for dimittender med en mellemlang skattefaglig uddannelse i branchen. Såfremt nogle virksomheder ønsker at ansætte flere end én med en mellemlang skattefaglig baggrund, er der potentielt endnu flere jobåbninger i denne branche.

Der vil også være brug for et mindre antal dimittender indenfor it og databehandling, da der udvikles systemer, der skal anvendes hos SKAT eller til skatteberegning generelt. Herudover findes der 10.000 firmaer i advokatvirksomhedskonsulentbranchen med over 30.000 beskæftigede samt over 10.000 firmaer med 20 eller flere ansatte, hvor en professionsbachelor i skat i mindre omfang også kan komme i betragtning.

Som det fremgår af ovenstående, er det kun muligt at komme med et meget forsigtigt kvantitativt skøn over et potentielt arbejdsmarked for personer med skattefaglige kompetencer på et anvendelsesorienteret niveau. Ud over de ca. 3.000, der arbejder på dette kvalifikationsniveau, så kan arbejdsmarkedet for dette kvalifikationsniveau – alt efter de forudsætninger, der lægges ind i beregningerne – variere fra ca. 6.000 potentielle jobåbninger eller mindre til langt over 10.000 potentielle jobåbninger på tværs af brancher. Rapporten anfører, at der hertil kan lægges eventuelle jobåbninger som følge af en mulig uddannelsessubstitution på det administrative arbejdsmarked, hvor professionsbachelorer i højere grad ansættes til stillinger, der før blev varetaget af personer med en erhvervsfaglig uddannelse.

Afslutningsvis er det vigtigt at påpege, at rapportens informanter vurderer, at der på det skattefaglige arbejdsmarked på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i de næste mange år fortsat vil blive ansat dimittender. Enten som følge af genbesættelser af eksisterende stillinger, hvor tidligere medarbejdere har skiftet job eller er gået på pension. Eller fordi, der i fremtiden kommer endnu større fokus på det skattefaglige område, hvor der derfor vil opstå nye job. Det skyldes den stigende kompleksitet i lovgivningen, internationaliseringen og den økonomiske integration samt digitaliseringen. På trods af automatiseringen vurderer ingen, at det skatte-faglige arbejdsmarked vil opleve en negativ jobvækst på professionsbachelorniveau og for personer med lange videregående uddannelser. De vurderer, at det primært er rutinejob på et lavere kvalifikationsniveau, der vil blive automatiseret, da opgaverne i højere grad kan sættes på algoritmeform.

Professionshøjskolen Metropol planlægger at starte forsigtigt ud et optag på 50 studerende årligt de første 2 år, hvorefter optaget kan øges til 100 studerende. Herved er der sikkerhed for både praktikpladser til alle studerende og jobmuligheder bagefter.

Hvilke aftagere/aftagerorganisationer har været inddraget i behovsundersøgelsen?

Rapporten fra Teknologisk Institut blev bestilt på baggrund af dén interesse, der blev tilkendegivet blandt repræsentanterne fra erhvervet, der var samlet til de indledende møder hos Dansk Told og Skatteforbund. Teknologisk Institut har ved udfærdigelse af rapporten taget udgangspunkt i interviews med de væsentligste interessenter på området. Disse interessenter er SKAT, Skatteankestyrelsen, Landbrugsforeningerne, revisionskontorerne, advokatkontorerne og sammenslutninger af/foreninger for ovenstående. Se rapporten s. 9, 10 og 11, hvor kontaktpersonerne er listet op (efterfølgende er disse kontaktpersoner benævnt ”informanter”).

På baggrund heraf har Professionshøjskolen Metropol udvalgt 10 repræsentanter fra ovenstående interessenter samt en repræsentant fra it-branchen, nærmere bestemt CSC.

Uddannelsen, som den fremstår her, er udviklet i tæt samarbejde med ovennævnte 10 repræsentanter. (se i øvrigt afsnittet ”Kort redegørelse for behovet for den nye uddannelse). Professionshøjskolen Metropol anser, aftagernes ønsker til uddannelsens sammensætning som en vigtig brik i samarbejdet om at skabe en uddannelse, som dækker aftagernes behov bedst muligt. Metropol har derfor valgt i høj grad at følge erhvervets tilkendegivelser vedrørende uddannelsens sammensætning. Dette ses f.eks. i tilkendegivelsesskrivelsen fra Gefion, jf. sidst i vedlagte bilag, hvoraf det fremgår:

”Skolens repræsentanter har været meget lydhøre over for de forslag, der er kommet fra aftagerpanelet. Det er min opfattelse, at man er nået frem til en særdeles brugbar uddannelse, hvor dimittenderne vil være til stor nytte for virksomhederne allerede fra første dag.”

Hvordan er det sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov?

Uddannelsen bliver udviklet i tæt samarbejde med erhvervet (SKAT, revisionsbranchen, CSC, Skatteankestyrelsen og Landbrugsrådgivningen). Der har indledningsvis været afholdt to workshops, hvor branchens ønsker og forventninger er blevet fremsat og siden indarbejdet i uddannelsens foreløbige opbygning. Der ud over har de 10 deltagere på de to workshops tilkendegivet, at de fortsat ønsker at bidrage til videreudviklingen af uddannelsen. F.eks. kan det være af stor betydning, hvilke emner der ligger under de enkelte fag. Derfor vil næste fase af udviklingen af uddannelsen ligeledes ske med en forankring i arbejdsgruppen.

Som eksempel på, at uddannelsen søges at matche det påviste behov hos erhvervet bedst muligt, har Professionshøjskolen Metropol valgt at nedtone den valgfrie del af uddannelsen. Der er et stort og samstemmende ønske fra erhvervet om, at skabe en uddannelse, hvor alle studerende får en meget bred grundlæggende viden, og hvor man som arbejdsgiver ved, hvad man får, og ikke skal sætte sig ind i valgfag og studieretninger for at regne ud, hvad dimittenden egentlig er uddannet i. Erhvervet var ligeledes enigt om, at en eventuel senere specialisering ville folde sig ud som en naturlig følge af arbejdsopgaver og oplæring, på den enkelte arbejdsplads.

Denne enstemmige tilkendegivelse afspejler sig nu tydeligt i den anførte uddannelsesstruktur.

Sammenhæng med eksisterende uddannelser

Uddannelsesudbuddet, hvorfra der rekrutteres skattefaglige medarbejdere, falder inden for fire kategorier:

■ Erhvervsuddannelser, såsom kontoruddannelsen med specialisering inden for administration, revision og økonomi med elevforløb i en offentlig institution eller i en privat virksomhed.

■ Korte videregående uddannelser, såsom finansøkonomuddannelsen, kommunomuddannelsen og jordbrugsteknologiuddannelsen på akademiniveau.

■ Mellemlange videregående uddannelser, såsom HA.Jur.-skat, Ba.Jur. og professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration.

■ Lange videregående uddannelser, såsom Cand.Jur., Cand.Merc.Jur., Cand.Oecon./Cand.Polit., Cand.Oecon.Agro. og Cand.Merc.Aud.

Fælles for uddannelserne under de 3 første punkter er, at der indgår ingen eller meget få skattefaglige emner. Hvilket i ects betyder mellem 0 og 15 ects point. Professionsbachelor i offentlig administration som Metropol selv er udbyder af, har mulighed for at udbyde valgfag svarende til 30 ects, men SKAT har ikke anset dette for tilstrækkeligt, hvorfor der i praksis ikke oprettes skattefaglige fag på uddannelsen.

Desuden findes diplom i skat, som Metropol udbyder. Denne uddannelse er videregående og rummer 40 ects-point, der er skattefagligt relevante. Uddannelsen er et deltidsstudie, hvor man typisk tager et fag pr. semester ved siden af sit arbejde, hvilket betyder at uddannelsen kun sjældent bliver gennemført hurtigere end på 5 år. Uddannelsen er god for de medarbejdere, der har akademiniveau og 2 års erhvervserfaring, hvilket er optagelseskriterierne. Uddannelsen bliver brugt, hvor arbejdsgiver ser en gavn af, at videreuddanne medarbejderen, eller hvor medarbejderne skal omskoles.

Når arbejdsgiverne derimod har brug for at rekruttere medarbejdere, der allerede er i besiddelse af en diplom i skat, kommer de til at kannibaliserer på hinanden, da diplomuddannelsen tages under et ansættelsesforhold. Der skal derfor skabes flere dimittender på bachelorniveau.

På kandidatuddannelserne ser det anderledes ud. Cand.jur giver mulighed for at samle 45 ects indenfor et skattefagligt emne. Cand.merc.aud har 8 skattefaglige fag á 7,5 ects i udbud. Master i skat er en udelukkende skattefaglig uddannelse, og Master i moms og afgifter er ligeledes en udelukkende skattefaglig uddannelse. Mulighederne for at erhverve kompetencer på kandidatniveau er således i høj grad til stede. Men som tidligere anført, retter kompetencerne på kandidatniveau sig mod andre arbejdsopgaver.

Skatterevisor- og fuldmægtiguddannelserne

Tidligere fandtes skatterevisor- og fuldmægtiguddannelserne, der var henholdsvis den kommunale skatteuddannelse og den statslige skatteuddannelse. I og med, at den kommunale ligning blev lagt ind under staten, forsvandt skatterevisoruddannelsen. Desuden ønskede SKAT ikke længere at varetage uddannelsen af medarbejdere internt, og dermed blev også fuldmægtiguddannelsen nedlagt. Tanken var, at SKAT skulle rekruttere eksisterende kompetencer, og at efter- videreuddannelse skulle lægges ud til en uddannelsesinstitution, der kunne certificere medarbejderne. Herved opstod diplom i skat, som Professionshøjskolen udbyder i dag. I dag er det dog sådan, at diplomuddannelsen ikke er et obligatorisk led i ansættelsen hos SKAT. Den enkelte medarbejder skal søge om kursusmidler og selv tilmelde sig uddannelsen.

Hvilke eksisterende kompetencer, SKAT havde tænkt sig at rekruttere, fortaber sig i dag i det uvisse. Dette fremgår også af rapporten, der beskriver problematikken med manglen på kompetencer at rekruttere fra.

Skatterevisor- og fuldmægtiguddannelsen var, da de eksisterede, kendetegnet ved et skattefagligt fokus og en stor praksisorientering. I begge uddannelser oparbejdede de studerende således gennem erhvervsarbejde en væsentlig indsigt i det skattefaglige praksisfelt.

Gennem den tidligere skatterevisoruddannelse fik de studerende en bred basisviden om de forskellige forretningsområder inden for skatteområdet, der var anvendelige til den del af opgaverne inden for skat, som var placeret i kommunerne. Fuldmægtiguddannelsen var SKATs egen interne skatteuddannelse, som tog afsæt i en kombination af en teoretisk skattefaglig indsigt og praksiserfaring. Fuldmægtiguddannelsen gav de studerende et kendskab til skattelovgivningen og en indsigt i, hvordan skatteadministrationen fungerede i praksis. Uddannelsen blev taget samtidig med, at man havde arbejdsfunktion i SKAT, hvilket allerede i studietiden gav de studerende, som samtidig arbejdede, en bred teoretisk og praktisk indsigt i hele skatteområdet. Dette gjorde, at de kunne indgå i driften fuldt ud fra første dag efter fuldendt uddannelse.

Skattefuldmægtige og skatterevisorerne er i dag repræsenteret i både den offentlige og private sektor. Rapporten fra Teknologisk Institut viser, at især skatterevisorer er og har været efterspurgt i både den offentlige og i den private sektor, idet de har et indgående kendskab til skattesystemer og -forhold. Revisionsbranchen har rekrutteret fuldmægtig uddannede, typisk til deres skatteafdeling eller som told, moms og afgiftskonsulenter.

Med oprettelsen af professionsbachelor i skat, vil der komme dimittender på arbejdsmarkedet med de efterspurgte kompetencer.

Nuværende uddannelsesudbud

De øvrige uddannelser på markedet er beskrevet under punktet ”sammenhæng med eksisterende uddannelser”. Informanterne fra Teknologisk Instituts rapport vurderer, at der mangler en uddannelse målrettet skat på et anvendelsesorienteret niveau, som tager udgangspunkt i skattefaglig, og skatterelateret fagteori som f.eks. skattejura, men som er praksisorienteret i måden, hvorpå fagteori formidles i undervisningen.

Flere af informanterne understreger, at den skattefaglige profil på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor mangler i det ordinære uddannelsessystem. De nuværende skattefaglige uddannelser dækkes primært af lange videregående uddannelse, som er teoribaserede.

Informanterne er opmærksomme på, at der findes en række akademiske uddannelser med skattefagligt indhold, og undersøgelsen viser, at flere af arbejdsgiverne forventer at rekruttere akademikere til de mere driftsorienterede sagsbehandleropgaver i fremtiden. Problemet ved det er ifølge informanterne, at akademikernes metodiske og processuelle kompetencer sjældent udnyttes ordentligt i denne type stillinger, og at de samtidig ikke har den brede og anvendelsesorienterede skattefaglighed, der er nødvendig for at løse opgaver i denne type stillinger.

Enkelte af informanterne vurderer herudover, at udbuddet af uddannelser i det ordinære uddannelsessystem målrettet det skattefaglige område helt mangler. Det gælder det indirekte skatteområde – særligt told, moms- og afgiftsområdet. Derudover mangler det brede skattefaglige fokus ifølge flere af informanterne, da skat ofte kun er en mindre del af uddannelserne. De nuværende uddannelser giver således ikke den fulde indføring i skattesystemet og en forståelse af sammenhængene på området, som er afgørende for høj kvalitet i opgaveløsningen og evnen til at arbejde effektivt og problemløsende.

Professionsbachelor i skat vil fylde kompetencegabet. Uddannelsen er i samarbejde med erhvervet tilrettelagt således, at uddannelsen vil give de studerende en solid grundlæggende viden om direkte og indirekte beskatning. Denne viden vil være praksisorienteret og sigte mod driftsorienterede opgaver.

Se ovenstående punkter vedrørende behovet for uddannelsen, hvilke aftagere der har været inddraget og hvordan det er sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov.

Vurdering af uddannelsens plads i uddannelsessystemet

På baggrund af ovenstående vurderes det, at en professionsbachelor i skat ikke vil fortrænge andre uddannelser fra arbejdsmarkedet, men tværtimod fylde et kompetencegab, der vil forværres i de kommende år, da en del af de omhandlede stillinger er besat af personer, der er på vej på pension.

Adgang til professionsbachelor i skat

Gymnasiale ungdomsuddannelser og erhvervsuddannelser vil være adgangsgivende til professionsbachelor i skat.

Efter- og videreuddannelse

Dimittenderne vil ende på kvalifikationsniveau 6.

Uddannelsen vil have dét uddannelsesniveau, der kræves for optagelse på kandidatuddannelser som cand.merc.aud, Master i skat, cand.merc.jur og cand.soc.jur, hvilket sikrer videreuddannelses- og videreudviklingsmuligheder for professionsbachelor i skat.

Rekrutteringsgrundlag

Der rekrutteres danske studerende med gymnasiale uddannelser samt studerende fra erhvervsuddannelser.

Jf. afsnittet "sammenhæng med eksisterende uddannelser" er det vurderingen, at professionsbachelor i skat retter sig til personer med en samfundsfaglig, økonomisk og juridisk interesse, hvilket er en smallere linje, end de øvrige uddannelser på lavere eller samme uddannelsesniveau. Der er således tale om en anden målgruppe, end til de øvrige uddannelser. Professionsbachelor i skat vurderes derfor kun i begrænset omfang at ville påvirke de allerede eksisterende uddannelsers ansøgertal, og det vurderes at være helt usandsynligt, at alle studerende skulle komme fra en enkelt af disse uddannelser. Ansøgerne til Professionsbachelor i skat forventes således rekrutteret bredt.

Generelt har skattefagligheden stort karrierepotentiale også hos de private virksomheder, da bundlinjen hos både virksomheder og private i høj grad kan afhænge af den skattemæssige konstruktion og da alle virksomheder skal leve op til bogføringsloven. Desuden følger der med den øgede globalisering en national udfordring på det skattefaglige område. Optimering af skatteforhold og internationale samarbejder er i denne forbindelse vigtige konkurrenceparametre.

Forventet optag

Der forventes et årligt optag på 50 studerende for hver af de to første årlige studiestarter. På nuværende tidspunkt er der forventning om, at tallet kan stige til 100 ved tredje optag, efterhånden som kendskabet til uddannelsen udbredes. Det vil imidlertid kræve dialog med aftagerne som tiden skrider frem, at fastlægge uddannelsens samlede optag.

Hvis relevant: forventede praktikaftaler

Repræsentanterne fra erhvervet, har været meget positive overfor udsigten til at få studerende på Professionsbachelor i skat i praktik. De ser en stor fordel i at kunne se de unge mennesker an og har i høj grad en efterfølgende ansættelse i mente.

Professionshøjskolen Metropol har således – som tidligere nævnt - modtaget skriftlige tilkendegivelser (se sidste 7 sider i vedlagte bilag) fra repræsentanterne for erhvervet, der ønsker at tage studerende i praktik. Disse tilkendegivelser giver grund til at formode, at et langt større antal virksomheder faktisk vil stille praktikpladser til rådighed, når først uddannelsen er en realitet.

Tilkendegivelsesskrivelserne udtrykker tilsammen ønske om både praktikpladser og ansættelse af 100 studerende årligt. Optaget på 50 studerende årligt anses derfor at være en forsigtig start, der vil sikre både praktikpladser og efterfølgende beskæftigelse for de studerende på professionsbachelor.

Hermed erklæres, at ansøgning om prækvalifikation er godkendt af institutionens rektor

Ja

Status på ansøgningen

Godkendt

Ansøgningsrunde

2017-1

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

A6 - Foreløbig godkendelse af ny uddannelse - PB i Skat - Metropol.pdf

Samlet godkendelsesbrev

Orientering til Metropol - Godkendelse af ny uddannelse = PB i skat.pdf

TEKNOLOGISK
INSTITUT

Afdækning af behov for udvikling af en professionsbacheloruddannelse i skat



Teknologisk Institut

Titel:
Afdækning af behov for udvikling af en professionsbacheloruddannelse i skat

Udarbejdet for:
Dansk Told & Skatteforbund

Udarbejdet af:
Teknologisk Institut
Analyse og Erhvervsfremme
Gregersensvej 1
2630 Taastrup

April 2016

Projektleder:
Annemarie Holsbo

Forfattere:
Johan Olivier Secher
Hanne Shapiro
Ida Niebur Kristensen

Indholdsfortegnelse

1. Indledning 4
1.1. Baggrund for analysen 4
2. Opsummering af undersøgelsens resultater 6
3. Undersøgelsens metode 8
4. Analyse 12
4.1. Introduktion til det skattefaglige arbejdsmarked 12
4.2. Udviklingstendenser inden for det skattefaglige område 14
4.3. Den efterspurgte kvalifikations og kompetenceprofil på det skattefaglige arbejdsmarked 19
4.4. Kompetenceprofil for personer med mellemlang uddannelse i de undersøgte brancher 23
4.5. Estimat af arbejdsmarkedets størrelse 25
5. Udbuddet af skattefaglige uddannelser 29
5.1. Eksisterende uddannelser inden for skat 29
5.2. Efter- og videreuddannelse 30
5.3. Ønsker til uddannelsens indhold og organisering 32
6. Behovet for en skattefaglig professionsbacheloruddannelse 40
7. Konklusion 47
8. Referencer 49

1. Indledning

Teknologisk Institut har af Dansk Told & Skatteforbund fået til opgave at afdække og analysere behovet for at få udviklet og udbudt en ny skattefaglig professionsbacheloruddannelse. Analysen har primært haft til formål at afdække og analysere behovet for udvikling af en eventuel professionsbacheloruddannelse inden for skat. Sekundært belyser analysen de potentielle aftageres ønsker til uddannelsens organisering og indhold. Analysen bygger på interview med en bred interessentkreds af potentielle aftagere.

1.1. Baggrund for analysen

Såvel på det private som offentlige arbejdsmarked har Dansk Told & Skatteforbund blandt potentielle interessenter konstateret et øget behov for tværfaglige kompetencer, der kombinerer en dyb, bred teoretisk og samtidig praksisrettet faglighed inden for skat, afgifter, told og moms med viden om og indsigt i områder som f.eks. erhvervsøkonomi, revision og regnskab, juridisk metode og ikke mindst de underliggende digitale systemer, som er dybt integreret i arbejdsprocesserne.

En stigende kompleksitet i lovgivningen kombineret med hyppigere ændringer i lovgivningen og tolkningen af denne stiller skærpede krav til medarbejdernes kompetencer i SKAT, i andre offentlige forvaltninger og i private virksomheder. De faglige medarbejdere skal kunne analysere, tolke, beskrive, vejlede og/ eller rådgive om hele lovgivningskomplekset på et korrekt grundlag. Derfor øges kvalifikationskravene, samtidig med at praksisorientering er central for at kunne omsætte et komplekst fagområde til korrekt praksis. I forhold til sådanne kvalifikationskrav kan en professionsbacheloruddannelse inden for skat være en relevant mulighed.

I øjeblikket er der en række uddannelser i det ordinære uddannelsessystem, som i større eller mindre udstrækning har et skatteteknisk/juridisk indhold, men som dog ikke entydigt retter sig mod fagområdet skat – eksempelvis professionsbacheloren i offentlig administration og kontoruddannelsen med speciale i administration eller økonomi. Herudover er der en række videregående akademiske uddannelser, der typisk har en større specialiseringsgrad uden den vægt på fortolkning og anvendelse af metoder, fag og fagteori i praksis, som er det helt bærende element i de professionsrettede uddannelser. Af den type uddannelser kan bl.a. nævnes Cand. Merc. Aud., Cand. Merc. Jur., Cand. Oecon./Polit. og Cand. Jur. I tillæg findes en række uddannelser med finansielt og økonomisk fokus som f.eks. finansøkonom og Cand. Merc. Men ingen af de førnævnte uddannelser retter sig udelukkende mod skattefaglige stillinger, og kun professionsbacheloren i offentlig administration og finansøkonomuddannelsen har indbygget praktik.

Tidligere fandtes "Skatterevisoruddannelsen" fra den kommunale skatteforvaltning og "Fuldmægtiguddannelsen" fra SKAT, der begge var uddannelser med stor praksisnærhed og skattefagligt fokus. Uddannelserne udbydes ikke længere, og en stor del af de personer, der har disse kvalifikationer, er gået på pension eller er tæt på at forlade arbejdstyrken for at gå på pension.

Dansk Told & Skatteforbund har som konsekvens af ovenstående haft nedsat en udviklingsgruppe med interessenter for en eventuel professionsbacheloruddannelse i skat (udbydende professionshøjskoler, centrale aftagere og Dansk Told & Skatteforbund). På baggrund af gruppens drøftelser har Dansk Told & Skatteforbund ønsket en uvildig afdækning af den potentielle efterspørgsel efter kandidater fra en ny professionsbacheloruddannelse, som er målrettet stillinger dels i SKAT, dels i offentlige og private virksomheder. Fokus i stillingen er her en kombination af skattefaglig indsigt med viden om økonomi og jura, indsigt i globaliseringens skattemæssige konsekvenser, indsigt i og udnyttelse af de digitale systemer, som allerede er implementeret, og som forventes at blive udviklet yderligere i de kommende år. Og – ikke mindst – praksisnær viden og erfaring opnået gennem et praktikophold i en virksomhed og gennem den praksisnærhed, der ligger i formålet for en professionsbacheloruddannelse.

2. Opsummering af undersøgelsens resultater

- Der er både nu og i fremtiden stor efterspørgsel på skattefaglige kompetencer på et højere niveau, som kan tilgodese arbejdsmarkedets behov for såvel specialister som medarbejdere, der har dybe og brede praksisorienterede skattefaglige kompetencer.

- Efterspørgslen på kompetencer svarende til et professionsbachelorniveau er særlig stor i SKAT og i den offentlige sektor. Men også i små, mellemstore og ikke-specialiserede virksomheder i revisions- og rådgivningsbranchen og til dels også i private virksomheders økonomi- eller skatteafdelinger efterspørges kompetencer på dette niveau.

- Alt efter estimeringsmetoden er arbejdsmarkedet for skattefagligt uddannede på et niveau svarende til en professionsbachelor på nuværende tidspunkt mellem ca. 3.000 og (langt) over 10.000 personer. Det skal i den forbindelse bemærkes, at omkring 2000 af de nuværende skatterevisorer og fuldmægtige forventes at gå på pension i løbet af de kommende 10 år inden for det offentlige.

- Mange aftagere oplever på nuværende tidspunkt ikke rekrutteringsproblemer, da de rekrutterer fra et bredt udvalg af uddannelser. På trods af det viser undersøgelsen, at den brede rekruttering resulterer i et kompetencemismatch blandt mange af de interviewede virksomheder. En stor del af aftagerne er således nødsaget til skattefagligt at efter- og videreuddanne nyrekrutterede medarbejdere, og det koster dyrt på produktiviteten.

- De fleste af undersøgelsens informanter er interesserede i at ansætte en person med en skattefaglig professionsbacheloruddannelse. Størstedelen af informanterne vurderer, at uddannelsen vil være et relevant supplement til det nuværende uddannelsesudbud, mens andre vurderer, at der mangler en kvalifikationsprofil, der har en dyb og bred teoretisk skattefaglig viden i kombination med praksisorientering.

- Størstedelen af de interviewede aftagere er interesserede i at tage eventuelle professionsbachelorstuderende i praktik. Praktikmulighederne ser umiddelbart ud til at være størst hos offentlige myndigheder som SKAT og i de små og mellemstore virksomheder i revisions- og rådgivningsbranchen.

- En professionsbacheloruddannelse i skat bør have et skattefagligt og juridisk fokus, men skal også inddrage fagområder som revision, bogholderi og erhvervsøkonomi. Herudover bør uddannelsen også give kompetencer til dataanalyse og en dyb og integreret skattefaglig IT-systemforståelse og -viden. Det vil give dimittenderne mulighed for at løse de opgaver, der ligger i spændingsfeltet mellem digitalisering, automatisering og skatteforvaltning på den ene side og vejledning af borgere og rådgivning af kunder på den anden side. En sådan profil vil kunne bidrage til både en øget produktivitet, kvalitet og serviceudvikling inden for det skattefaglige område i den private og i den offentlige sektor.

På baggrund af undersøgelsen er det Teknologisk Instituts vurdering, at en skattefaglig professionsbacheloruddannelse vil være et væsentligt supplement til det eksisterende uddannelsesudbud i det ordinære system. På trods af at der er et bredt udbud af uddannelser med et skattefagligt indhold, så er størstedelen enten primært teoretisk funderede og målrettet den komplekse sagsbehandling såsom f.eks. jurauddannelsen eller Cand.Merc.Aud.-uddannelsen, eller også mangler uddannelserne et tilstrækkeligt skattefagligt fokus – f.eks. finansøkonomuddannelsen eller professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration.

3. Undersøgelsens metode

Analysen baserer sig på interview med de største potentielle aftagere af skattefaglige professionsbachelorer og interessenter i en eventuel uddannelse. Der er i alt gennemført 40 interview med ledere fra SKAT og andre offentlige myndigheder, med partnere og ledende medarbejdere i revisions-, økonomi-, rådgivnings- og advokatbranchen samt med repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer. Endvidere er der gennemført baggrundsinterview med repræsentanter fra professionshøjskolen Metropol og Dansk Told & Skatteforbund, der dog ikke indgår som data i analysen. Interviewene er gennemført som semistrukturerede og har været af ca. en times varighed. I Tabel 3.1 nedenfor findes en samlet oversigt over undersøgelsens interviewpersoner.

Ud over nedenstående interview er der gennemført en række uformelle interview med internationale eksperter såsom professor Phil Brown fra Cardiff University og med potentielle aftagere, der dog ikke figurerer i analysens datagrundlag, men som indgår som baggrundsviden i analysen og i vurderingen af behovet for en skattefaglig professionsbacheloruddannelse.

I undersøgelsen indgår også registerdata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Dansk Told & Skatteforbund som supplerende input til estimeringen af det skattefaglige arbejdsmarked.

Afslutningsvis inddrager analysen en række danske og internationale undersøgelser og erfaringer til at belyse udviklingen, de ændrede kompetencekrav og internationale tendenser på det skattefaglige arbejdsmarked.

Tabel 3.1: Oversigt over undersøgelsens interviewpersoner

	Navn	Titel	Virksomhed	Aftagergruppe
1	Per Nielsen	Skatteadvokat	Advodan Aalborg	Advokatbranchen
2	Søren Lehmann Nielsen	Partner i Skatter og Afgifter	Bruun og Hjejle	Advokatbranchen
3	Christian Bachmann	Partner i Delacour og formand for Danmarks Skatteadvokater	Delacour og Danmarks Skatteadvokater	Advokatbranchen
4	Birte Rasmussen	Advokat og partner med speciale i skatterådgivning	HjulmandKaptain	Advokatbranchen
5	Øjvind Huldgaard	Advokat med speciale inden for skatteret	Huldgaard Advokater	Advokatbranchen
6	Mette Fjord Sørensen	Uddannelses- og forskningspolitisk chef	Dansk Erhverv	Arbejdsgiver- og interesseorganisationer
7	Jacob Ravn	Skattepolitisk chef	Dansk Erhverv	Arbejdsgiver- og interesseorganisationer
8	Sune Hein Bertelsen	Chefkonsulent og advokat	Dansk Industri	Arbejdsgiver- og interesseorganisationer
9	Kasper Bring Truelsen	Skattekonsulent og sekretær for FSR's skatteudvalg	FSRs erhvervspolitiske center og sekretær for FSRs skatteudvalg	Arbejdsgiver- og interesseorganisationer
10	Marianne Nielsen *(baggrundsinterview - indgår ikke i analysegrundlag)*	Næstformand	Dansk Told- og Skatteforbund	Arbejdsgiver- og interesseorganisationer
11	Anette Albrechtsen *(baggrundsinterview - indgår ikke i analysegrundlag)*	Faglig sekretær	Dansk Told- og Skatteforbund	Arbejdsgiver- og interesseorganisationer
12	Marianne Riber Rasmussen	Chefkonsulent og teamchef	Centrovice	Revision, økonomi og rådgivning
13	Robert Minke Dybkjær	Cand.Jur., Randersafdelingen	Dansk Revision	Revision, økonomi og rådgivning
14	Niklas Bjerggaard Andersen	Partner, Business tax	Deloitte	Revision, økonomi og rådgivning
15	Henrik Larsen	Chef for økonomiafdelingen	Djursland Landboforening	Revision, økonomi og rådgivning
16	Henning Andersen	Vicedirektør	Gefion	Revision, økonomi og rådgivning
17	Lærke Hesselholdt	Tax Director	Grant Thornton	Revision, økonomi og rådgivning
18	Palle Høj	Chefrådgiver i økonomi	Heden og Fjorden	Revision, økonomi og rådgivning
19	Lars Hjort Frederiksen	Direktør	Revisorgruppen Danmark	Revision, økonomi og rådgivning
20	Ole Aagesen	Ansat i Revitax og tidligere studieleder for alle skatteuddannelserne på Metropol, tidligere ansvarlig for diplomuddannelserne i	Revitax	Revision, økonomi og rådgivning

		skat og nu ansvarlig for masteruddannelsen i skat		
21	Anett Skov Marcussen	Skattechef og leder af skatteafdelingen	Videncentret for Landbrug i Skejby (SEGES)	Revision, økonomi og rådgivning
22	Eline Blak	Kontorchef i HR - Kompetence og Ledelse	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
23	Anders R. Andersen	Kontorchef i HR - Partnere og Rekruttering	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
24	Winnie Jensen	Direktør for HR og stab	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
25	Henrik Vagner	Underdirektør for HR	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
26	Søren Buus	Underdirektør i Erhverv, Kundeservice	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
27	Bente Bill	Underdirektør i Udland, Kundeservice	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
28	Jim Sørensen	Direktør for Indsats	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
29	Jørgen Rasmussen	Fungerende direktør for Inddrivelse	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
30	Johnny S. Hansen	Underdirektør for Udvikling, Kundeservice	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
31	Preben Buchholtz Hansen	Underdirektør for Told, Indsats	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
32	Susanne Thorhauge	Kontorchef i SKAT Erhverv, Indsats	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
33	Sanne Kjær	Underdirektør i SKAT Ejendom, Kundeservice	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
34	Brian Paust Nielsen	Underdirektør i Motor, Kundeservice	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
35	Leo Holm	Afdelingsleder for Dødsbo (og formand for Skatterevisorforeningen)	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
36	Per Jacobsen	Underdirektør i Mindre Virksomheder, Indsats	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
37	John Ladefoged	Underdirektør i Kundecenter, Kundeservice	SKAT	SKAT og andre offentlige myndigheder
38	Gitte Klint Axelsen	Chefkonsulent	Skatteankestyrelsen	SKAT og andre offentlige myndigheder

39	Sonny Englund *(baggrunds-interview - indgår ikke i ana-lysegrundlag)*	Uddannelsesleder for forvaltningsuddannel-serne	Professionshøjskolen Metropol	Uddannelsesinstitution
40	Steen Heilmann *(baggrunds-interview - indgår ikke i ana-lysegrundlag)*	Chef for Institut for Ledelse og Forvaltning	Professionshøjskolen Metropol	Uddannelsesinstitution
41	*Jakob Krogsøe (kort telefon-snak)*	*Partner i Skatter og Afgifter*	*Plesner*	Privat
42	*Hans From (kort telefonsnak)*	*Underdirektør i Store Selskaber, Indsats*	*SKAT*	Offentlig

4. Analyse

Analysen introducerer først det skattefaglige arbejdsmarked. Dernæst vil de vigtigste udviklingstendenser bliver beskrevet – herunder de konsekvenser, tendenserne har for efterspørgslen på kompetence- og kvalifikationsprofiler. Herefter følger en beskrivelse af den uddannelses- og kompetenceprofil, der efterspørges i nogle af de brancher, hvor skattefaglige professionsbachelorer med størst sandsynlighed kan forventes at finde ansættelse. I forlængelse af dette præsenteres en generisk skattefaglig kompetenceprofil, inden vi på baggrund af analysen giver et estimat af det nuværende og potentielle arbejdsmarked for professionsbachelorer i skat.

Efter at have beskrevet det skattefaglige arbejdsmarked præsenteres det nuværende udbud af skattefaglige uddannelser samt de ønsker, som uddannelsens mulige aftagere har til en eventuel ny professionsbacheloruddannelse i skat.

På baggrund af analysen af de indsamlede data opridser rapporten herefter tendenser i kompetenceefterspørgslen sammenholdt med det nuværende udbud af uddannelser på et videregående niveau, som i et vist omfang har et skattefagligt indhold. Afslutningsvis indeholder notatet en vurdering og konklusion mht. behovet for en ny professionsbacheloruddannelse i skat.

4.1. Introduktion til det skattefaglige arbejdsmarked

De gennemførte interview viser, at der efterspørges skattefaglige kompetencer på forskellige kvalifikationsniveauer i flere forskellige delarbejdsmarkeder. Dimittender med skattefaglige kompetencer finder i dag beskæftigelse i en række forskellige organisationer og sektorer på tværs af den offentlige og private sektor. Af nuværende hovedaftagere kan nævnes offentlige organisationer såsom SKAT, Skatteministeriet og Skatteankestyrelsen, private virksomheder i bl.a. revisions- og advokatbranchen samt store danske virksomheder. Sidstnævnte arbejdsområde kan forventes at være i vækst blandt andet som følge af en stigende international samhandel og økonomisk integration.

Kvalifikationer inden for skat på flere niveauer

Der er stor forskel på de kvalifikationsprofiler og skattefaglige kompetencer, som virksomheder og organisationer anvender og efterspørger. Groft set kan kompetenceprofilerne deles op i tre hovedgrupper baseret på de ansattes kvalifikationsniveau:

- Personer med en erhvervsfaglig grunduddannelse – primært i form af kontoruddannede med en økonomisk/administrativ specialisering (Medarbejderniveau 1-3 hos SKAT)[1].

[1] Organisationen SKAT, der er en af landets hovedaftagere af personer med skattefaglige kompetencer, arbejder med en seksdeling af kompetenceniveauet hos deres medarbejdere. I oversigten er derfor også angivet relationen mellem de tre identificerede hovedgrupper af personer med skattefaglige kompetencer og SKATs interne vurdering af kompetenceniveauet.

- Personer med en mellemlang uddannelse – f.eks. skatterevisorer, fuldmægtige, HA(jur)-skat og diplomuddannede i skat (Primært medarbejderniveau 4 hos SKAT).
- Personer med en lang videregående uddannelse – f.eks. jurister, statsautoriserede revisorer, økonomer og master i skat (Medarbejderniveau 5 og 6 hos SKAT).

De gennemførte interview viser, at det særligt er på de to sidstnævnte niveauer, aftagerne efterspørger skattefaglige kompetencer – dvs. skattefaglige dimittender med en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Som nævnt er der dog stor forskel på, hvilke uddannelsesprofiler der efterspørges på tværs af brancher og virksomheder. Eksempelvis efterspørger SKAT både medarbejderprofiler, der kan løse komplekse sager, der kræver dyb specialistviden og en lang videregående uddannelse, samt dimittender med en mere praksisfunderet uddannelse på et professionsbachelorniveau til at løse de mere driftslignende opgaver, der dog i stigende omfang kræver kompetencer af mere analytisk og problemsløsende karakter. En tendens, der bliver forstærket af digitaliseringen og af en øget kompleksitet og omskiftelighed i lovgivningsgrundlaget. Det samme forhold gælder i den private sektor. Men hvor SKAT efterspørger en stor andel af medarbejdere med kompetencer på et professionsbachelorniveau, så er der på det private arbejdsmarked overordnet set inden for en række brancher en større efterspørgsel på højtuddannede personer med skattefaglig specialistviden i de større virksomheder, hvorimod de små og mellemstore virksomheder ser potentialer i en ny profil på professionsbachelorniveau.

En undersøgelse, som Teknologisk Institut pt. gennemfører, om både det offentlige og det private administrative arbejdsmarked, der også inkluderer skatteområdet, viser dog, at der pt. sker en voksende uddannelsessubstitution på det administrative arbejdsmarked, hvor der i stigende omfang ses bort fra kontoruddannede. På det administrative arbejdsmarked er der en stigende interesse for professionsbachelorer på grund af deres evne til at koble teori og praksis. Men også fordi traditionelle akademikere med en lang videregående uddannelse betragtes som mere ustabile på opgaver, der ikke har en klar udviklingskarakter eller en meget dyb specialiseringsgrad (Shapiro 2016). Det kan betyde, at der til administrative stillinger inden for det skattefaglige arbejdsmarked kommer et voksende træk på professionsbachelorer med en skattefaglig baggrund i de kommende år, såfremt uddannelsen bliver udviklet.

4.2. Udviklingstendenser inden for det skattefaglige område

Undersøgelsen peger på fire overordnede og parallelle udviklingstendenser, der alle influerer arbejdsmarkedet for kommende dimittender fra en professionsbacheloruddannelse i skat.

Digitalisering og automatisering

Igennem de seneste mange år har der pågået en gennemgribende digitalisering og automatisering inden for det skattefaglige felt. Det har bl.a. medført, at en stor del rutineprægede opgaver, som har kunnet sættes på algoritmeform, er blevet helt eller delvist automatiserede – f.eks. manuel indtastning af selvangivelser og årsopgørelser, tinglysning og bogføringsopgaver. Som konsekvens er en række af disse arbejdsopgaver enten forsvundet, eller også er de langsomt ved at forsvinde. En repræsentant fra SKAT beskriver det således:

"Systemerne klarer mere, og en lang række af opgaverne kræver færre medarbejdere end tidligere. Men de opgaver, der er tilbage, bliver mere komplekse. Både her og generelt i SKAT så forsvinder [medarbejder]niveau 1 og 2-opgaverne i stadigt højere grad. De nemme opgaver, der passer til de lave kompetenceniveauer, forsvinder. Det har betydning for kompetencekravene hos medarbejderne" (Repræsentant, SKAT).

Forventningen blandt undersøgelsens informanter og bredt set i forskningslitteraturen er, at det særligt er i forhold de rutinemæssige opgaver, at der vil ske en fortsat automatisering og digitalisering. Udviklingen vil derfor primært få konsekvenser for de erhvervsfagligt uddannede inden for eksempelvis administration – svarende til medarbejderniveau 1 og 2 hos SKAT. Blandt interviewpersonerne er der bred enighed om, at digitaliserings- og automatiseringsbølgen ikke indvirker på den komplekse og driftsorienterede sagsbehandling og rådgivning. Derfor vil der fortsat være behov for medarbejdere med kvalifikationer svarende til en mellemlang og lang videregående uddannelse.

Flere af informanterne peger sågar på, at digitaliseringen og automatiseringen medfører et øget behov for medarbejdere med skattefaglige kompetencer og praktisk indsigt, så medarbejderne er rustet til at være kritiske over for de resultater, der kommer ud af systemerne, så fejl, mangler og snyd bliver opdaget. I den sammenhæng vil en af udfordringerne for fremtidige medarbejdere være, at data kan være i en ustruktureret form og/eller skal trækkes fra flere kilder. Det kan stille krav om indsigt i IT-systemer – herunder viden om og analyse af data i en kombination med en dyb og bred indsigt i skatteområdet. En af informanterne beskriver det billedligt således, at det er vigtigt at have indblik i SKATs motor, mens en anden fra SKAT udtaler:

"Jeg har brug for nogle, der har en kontrolnæse. IT-løsninger er rigtig gode til de borgere, der følger reglerne, men så er der nok 5 procent, der forsøger at snyde. Her skal jeg have nogle, der kan sige: "Hov for pokker, her er der nogle, der snyder". Jeg tror, det er en fordel, at man har set en anden side af det skattefaglige end det rent teoretiske, så man kan se de huller, der er" (Informant, SKAT).

En informant fra revisionsbranchen uddyber:

" (…) og så hele digitaliseringsbølgen, og det skal man være opmærksom på, når man uddanner folk. Mange ting kommer til at ske automatisk nu og i fremtiden. Lige nu har man den grundholdning, at når noget sker automatisk, så er det rigtigt – og det er ikke tilfældet. Derfor skal man også uddanne folk til at være kritiske over for de digitale procedurer. Det ser jeg som en meget stor udfordring i de kommende år. Der er jo skandaler, der kører lige nu, der beviser det, jeg siger" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Udviklingen medfører ifølge flere af informanterne både nu og i fremtiden behov for flere medarbejdere, der kan arbejde analytisk ved hjælp af data, og som kan udnytte de muligheder, som digitaliseringen giver til at løse opgaverne bedre. Det stiller krav til, at fremtidens skattemedarbejdere både har de nødvendige IT-kompetencer, men også at de har den fornødne viden om og tænker i digitaliseringens muligheder.

Digitaliseringen og automatiseringen bliver i stigende omfang dybt integreret i alle processer. Det skaber nye muligheder for at kombinere data fra mange kilder. For at kunne udnytte de digitale teknologier effektivt og merværdiskabende kræver det IT-kompetencer på et højere niveau. Det gælder bl.a. kompetencer til at analysere data, og det gælder om at have dybdegående viden om og forståelse af de muligheder, digitaliseringen giver. Dette forhold påpeges eksempelvis af World Economic Forum's Council on the Future of Jobs (Council on the Future of Jobs - World Economic Forum, 2016) – blandt andet på baggrund af en survey gennemført blandt nogle af verdens største revisions- og rådgivningsvirksomheder.

Den digitale udvikling medfører, at en øget mængde af ustrukturerede data og strukturerede digitale data kan medvirke til at kvalificere vejledningen fra SKAT og rådgivningen i revisions- og advokatbranchen. Den øgede mængde data kan også være grundlaget til at identificere skatteunddragelse og til at udvikle systemmæssige tiltag og praksisser, der kan understøtte, at skatte- og afgiftsunddragelse minimeres. En repræsentant fra revisionsbranchen understreger, at digitaliseringen både nu og i fremtiden ændrer arbejdsgangene radikalt for medarbejdere, der arbejder med det skattefaglige områder:

Digitalisering fylder meget. Bogføring med e-faktura fylder meget. Der vil også ske ændringer inden for revision og dokumentation, hvor opgaverne og dokumentationen kommer til at foregå på en anden måde. De sager, der indhentes fra SKAT, er nu også digitale i stedet for fysiske. Det ændrer allerede arbejdsgangene nu, og det vil det også komme til fremover. Det er noget, vi kommer til at arbejde mere med. Desuden kræver det, at man har en indsigt i databehandling og -håndtering. (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

En informant fra advokatbranchen er enig i, at digitaliseringen ændrer behovet for IT-kompetencer for medarbejdere, der arbejder med skat:

"Digital tinglysning har været en kæmpe turnaround i systemet. Det er mange mennesker gået psykisk ned på, da det var en kæmpe ændring. Hele den her digitalisering sker jo i højere og højere grad på skatteområdet, og det giver problemer, da man ikke længere kan tale med mennesker, men kun maskiner. Det stiller også i højere grad krav til evnen til at kunne begå sig digitalt" (Informant, Advokatbranchen).

Det skal dog samtidig bemærkes, at en række analyser, som Teknologisk Institut har medvirket til – bl.a. i regi af World Economic Forum – klart viser, at der pt. både i Danmark og internationalt – bortset fra i de helt store multinationale virksomheder – er en meget begrænset viden om, hvad den øgede mængde data i praksis kan betyde inden for skatteområdet. Det understreges også i ovenstående citat, hvor informanten understreger, at digitaliseringen medfører et øget krav om at kunne begå sig digitalt, men uden nødvendigvis at have det samlede overblik over de radikalt ændrede kompetencekrav, som digitaliseringen og den øgede mængde data kan medføre.

Den skattefaglige viden og praktiske indsigt betragtes af flere af informanterne fra SKAT også som afgørende i det fremtidige udviklingsarbejde med at digitalisere og automatisere arbejdsprocesserne. For at kunne digitalisere systemer og processer med høj kvalitet, så opgaverne løses effektivt og med høj kvalitet, er der behov for medarbejdere med skattefaglig indsigt og ikke kun medarbejdere med proces- og udviklingskompetencer og/ eller IT-kompetencer. Det er en generel tendens på en række fagområder, at digitaliseringskompetencerne ikke kan stå alene, men at der er behov for, at kompetencerne bliver koblet til forskellige fagdomæner, hvad enten det drejer sig om arbejde inden for skat, økonomi, forsikring eller helt andre fagfelter. En informant fra SKAT beskriver dette forhold:

"Jeg mener ikke, vi kan løfte vores opgaver i SKAT uden at løfte vores basale skattefaglighed – altså viden om moms og afgifter, skat, ejendomsvurderinger osv. Det, jeg tidligere har oplevet, er, at man har udviklet systemer og processer, der har båret præg af, at skattefagligheden ikke har været der. Det er fint nok, at man kan udvikle apps til kunder, men hvis ikke det er baseret på skattefaglighed, så kan det være lige meget. Der har tidligere været for lidt skattefaglig ballast hos dem, der har udviklet" (Informant, SKAT).

En anden medarbejder fra SKAT uddyber, hvorfor det er vigtigt med bred skattefaglig viden i udviklingsarbejdet:

"Vi arbejder for tiden med at lave en proces, der skal sørge for, at der ikke opstår en ny sag med udbetaling af udbytteskat. Og det kræver en kæmpe stor faglighed at lave de her nye typer processer. Man tror, det kun er proceskompetencer osv., der er behov for. Men der er en masse skattefaglige regler og regnskabsmæssige ting, der ligger til grund for hele systemet. Derfor har jeg taget en masse af de fuldmægtiguddannede med ind i arbejdet med den her proces. Hvis ikke du har folk med den her skattefaglighed, så kan man ikke løse de her problemer. Det er for svært" (Informant, SKAT).

Ovenstående udvikling stiller krav til kompetencerne hos fremtidens skattemedarbejder. Det vil således være en stor fordel, hvis medarbejderen, der indgår i udviklingsprocesser, har viden om digitale systemer, så medarbejderen kan forstå udviklingstendenserne i f.eks. big data, kunstig intelligens, mv. På den måde kan skattemedarbejderen med udgangspunkt i praksis komme med kontinuerlige indspil til, hvordan opgaverne kan løses mere effektivt og med en højere kvalitet, hvordan kunder og brugere kan serviceres bedre, og hvordan fejl kan forebygges. I en kombination med en dyb teoretisk og praksisfunderet skattefaglig viden giver det en unik position til at indgå i fremtidige digitale udviklingsprocesser og digitalt understøttet vejledning og rådgivning af kunder, som ingen af de eksisterende skattefaglige uddannelser modsvarer.

Afslutningsvis er det vigtigt at påpege, at digitaliserings- og automatiseringsbølgen ikke brager derudaf uden tilbageskridt. Tidligere herskede der en forståelse af, at alt kunne

digitaliseres og automatiseres. Men bl.a. har de senere års problemer hos SKAT vist, at der fortsat er behov for medarbejdere med skattefaglig indsigt til driftsopgaverne. Nogle af informanterne beretter således om en nuværende modtendens i form af en *manualisering,* der i hvert fald på den korte bane medfører, at en række af de lettere arbejdsopgaver fortsat skal løses af skattefaglige medarbejdere.

"For fem år siden var hovedopgaven digitalisering næsten for enhver pris. Alle de processer, der kunne sættes strøm til, gik vi efter at få udmøntet i praksis. I dag er der sket et skifte til et større fokus på faglighed og analyse i vores arbejde med processerne. Det er vigtigt, at man skal kunne sikre processen hele vejen igennem" (Informant, SKAT).

Internationalisering og øget kompleksitet i lovgivningen

En anden udviklingstrend, der er enighed om på tværs af informanter i den offentlige og private sektor, er en stadigt tiltagende internationalisering samt øget kompleksitet i skattelovgivningen.

Virksomheder og dermed også offentlige institutioner som SKAT agerer i dag på et globalt marked med et stigende antal transaktioner på tværs af grænserne. Samhandlen og den økonomiske integration er voksende. Som en medarbejder fra SKAT udtrykker det, så er det blevet lettere at flytte rundt på aktiverne, og dermed er det også blevet sværere at få fat på pengene. Internationaliseringen bevirker både, at kompleksiteten i sagerne øges, samtidig med at forskelligheden i sagerne tiltager.

"Globaliseringen betyder også større kompleksitet i sagerne. Transaktioner på tværs af grænserne gør sagerne sværere, og sagerne er nu meget forskelligartede, hvor de før kunne inddeles i få typer af sager" (Informant, SKAT).

Som medarbejder i den offentlige såvel som i den private sektor opererer man i et stigende antal sager i et miks af dansk og international skattelovgivning, hvilket medfører et øget krav om bred international skattefaglig viden og indsigt i specifikke fagområder som eksempelvis transfer pricing[2].

Den stigende kompleksitet i skattelovgivningen er også en udvikling, der parallelt sker på nationalt niveau. Den danske lovgivning udvikler sig konstant, og mængden af nye regler og undtagelser har i mange år været stigende og ser fortsat ud til at vokse. En informant fra advokatbranchen forklarer dette:

"Tingene er allerede komplicerede og vil fremadrettet blive endnu mere komplicerede. Man laver regler på regler, og så kommer der huller, og det vil unægteligt føre til flere sager. Jeg tror desværre, at vi vil se en yderligere komplikation af reglerne i de kommende år" (Informant, Advokatbranchen).

Den øgede kompleksitet i skattelovgivningen betyder, at medarbejderne er nødt til at have skattekompetencer på et højere niveau end hidtil. Både i rådgivnings-, udviklings- og

[2] Transfer pricing vedrører prisfastsættelsen af kontrollerede transaktioner mellem juridiske entiteter af selskaber. Hermed menes overdragelse af varer, serviceydelser mv. mellem koncernforbundne selskaber, hovedaktionærer eller faste driftssteder (http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=1843725 og https://en.wikipedia.org/wiki/Transfer_pricing).

driftsopgaverne. Hos SKAT betyder det bl.a., at en række medarbejdere på det interne medarbejderniveau 1 og 2 svarende til kontoruddannede skal opkvalificeres via eksempelvis diplomuddannelsen i skat for at være rustet til at løse opgaverne, da der for fremtiden primært vil være behov for medarbejdere med mellemlange eller akademiske uddannelser. I dele af revisionsbranchen – eksempelvis i landbrugsrådgivningsvirksomheder og i mindre revisionshuse – pågår den samme udvikling. Det beskriver en repræsentant fra revisionsbranchen:

"Vi kommer ikke længere til at ansætte almindelige elever som regnskabsassistenter. Kompetencerne skal være på et højere niveau, fordi de skal kunne sætte sig ind i flere opgaver, som samtidig blive mere komplekse. Man skal kunne specialisere sig inden for de skattemæssige opgaver, og så skal man også i højere grad kunne samarbejde med andre omkring den enkelte kundes behov og skattemæssige opgaver" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Øget fokus på indirekte skat

Flere af undersøgelsens informanter påpeger, at der i de senere år er kommet et stigende fokus på indirekte skatter i form af bl.a. moms, afgifter og told. Både fra SKATs side, men også fra virksomhedernes side. En informant fra revisionsbranchen udtrykker følgende:

"Der er kommet ekstremt meget fokus på moms i de senere år. Og det kræver, at man får en større viden inden for området, da det er for komplekst til, at generalistrevisorerne kan sidde med de her områder alene" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Udviklingen stiller krav om dyb viden om hele det indirekte skatteområde. Flere af interviewpersonerne fra SKAT understreger, at praktisk indsigt i det indirekte skatteområde er essentielt for at kunne løse opgaver relateret til indirekte skat tilfredsstillende. Der bliver derfor i stigende omfang behov for medarbejdere, der kan kombinere en dyb viden om det indirekte skatteområde med en praktisk indsigt i, hvordan feltet fungerer.

Pensioneringen af SKATs kernearbejdsstyrke

Den sidste markante udvikling relaterer sig til organisationen SKAT, hvor op imod 1500-2000 medarbejdere ud af ca. 6500 ansatte forventes at gå på pension inden for de næste 10 år. Medarbejderafgangen forventes at blive særligt stor frem mod 2020.

En stor del af de medarbejdere, der går på pension, er de personer, der i sin tid har gennemført skatterevisor- og fuldmægtiguddannelsen. De medarbejdere beskrives af ledende ansatte hos SKAT som personer med omfattende skattefaglig viden og en praktisk indsigt, der giver organisationen kompetencerne til både at løse den mere driftsorienterede sagsbehandling på SKATs medarbejderniveau 3 og 4, men også til de mere udviklingsprægede opgaver, der kræver forståelse for det samlede skattesystem.

Flere af informanterne gør opmærksom på, at særligt masseforvaltningsopgaverne bedre lader sig løse af personer med en skattefagligt funderet uddannelse på et mellemlangt kvalifikationsniveau, der kobler teori og praksis, end af personer med lange videregående

uddannelser. Det skyldes både, at opgaverne kræver en bred skattefaglig viden, og at akademikeres metodiske og processuelle kompetencer sjældent udnyttes ordentligt i denne type stillinger. Hertil understreger flere informanter, at denne type stillinger sjældent lever op til akademikeres ønsker og ambitioner med den konsekvens, at udskiftningsraten bliver høj, og at de tillærte kompetencer forsvinder fra stillingerne.

Pensioneringen af de mange medarbejdere med skattefaglige kompetencer og praktisk viden oparbejdet over mange år stiller SKAT over for en stor kompetenceudfordring. Der skal derfor i de kommende år rekrutteres og/eller opkvalificeres mange medarbejdere, så organisationen får de fornødne medarbejdere med bred skattefaglig viden og praktisk indsigt i skattesystemet.

4.3. Den efterspurgte kvalifikations- og kompetenceprofil på det skattefaglige arbejdsmarked

Der efterspørges forskellige kvalifikations- og kompetenceprofiler internt og på tværs af de undersøgte brancher. Nedenfor præsenteres de behov, som informanterne har givet udtryk for i følgende brancher:

- SKAT og andre offentlige myndigheder
- Revisionsbranchen
- Advokatbranchen
- Andre virksomheder i den private sektor.

SKAT og andre offentlige myndigheder

SKAT efterspørger hovedsageligt – særligt i et fremtidigt perspektiv – kompetencer på SKATs interne medarbejderniveau 4 til 6, dvs. personer med mellemlange og lange videregående uddannelser alt efter de arbejdsopgaver, der skal løses i stillingen. Særligt frem mod 2020 og i nogle af de efterfølgende år er efterspørgslen på medarbejdere med kompetenceniveau 4 stor – dvs. på professionsbachelorniveau – da en stor del af den nuværende arbejdsstyrke på dette niveau går på pension. Hos Skatteankestyrelsen ser de både nu og i fremtiden gode muligheder for både medarbejdere med mellemlange og lange videregående uddannelser ud fra de samme kompetencekrav som dem, der ses hos SKAT.

På medarbejderniveau 4 hos SKAT skal medarbejderne primært løse de driftsorienterede sagsbehandlingsopgaver – masseforvaltningsopgaverne – samt via deres praktiske forståelse af skattelovgivningen deltage i udviklingsopgaver og vejledning af borgere. Medarbejdere til denne type er på nuværende tidspunkt typisk skatterevisorer og fuldmægtiguddannede, men da uddannelserne ikke længere eksisterer, er det ikke muligt at nyrekruttere til disse uddannelsesprofiler. Blandt nyuddannede rekrutteres i dag bl.a. universitetsbachelorer som f.eks. HA(jur)-skat og finansuddannede som f.eks. finansøkonomer. Ofte suppleres disse kandidaters uddannelser med dele af eller hele diplomuddannelsen i skat, så de får større skattefaglig viden. Den sidste af de typiske kvalifikationsprofiler, der varetager opgaver på dette niveau, er kontoruddannede med mange års erhvervserfaring, der typisk i løbet af deres ansættelse er blevet opkvalificeret via diplomuddannelsen i skat.

Nyuddannede med en professionsbachelor i skat vil ifølge undersøgelsens informanter qua deres uddannelses- og kompetenceniveau primært komme i betragtning til dette medarbejderniveau ved nyansættelser.

Medarbejderniveau 5 og 6 er hos SKAT i højere grad involveret i den mere komplekse sagsbehandling og lovfortolkning. Opgaverne er her præget af forskellighed og er sjældent standardiserede. Derfor stiller stillingerne krav om dyb specialfaglig – f.eks. skattefaglig, juridisk eller økonomisk viden og metodiske kompetencer på et højere niveau. Til denne type stillinger ansætter SKAT alt efter opgavens specialisering typisk jurister, Cand. Merc. Jur.'er, økonomer eller opkvalificerer medarbejdere via en master i skat. Professionsbachelorer i skat vil derfor ikke typisk blive rekrutteret til denne type stillinger, men kan efter mange års erhvervserfaring eller via masteruddannelsen i skat komme i betragtning til denne type job.

Revisionsbranchen

I revisionsbranchen er der stor forskel på, hvilke kvalifikations- og kompetenceprofiler der efterspørges. Groft set kan kompetencebehovene i branchen opdeles i to forskellige kompetenceprofiler. I de store og specialiserede revionshuse er der behov for højt specialiserede medarbejdere med længerevarende uddannelser, mens de mindre revisionsfirmaer både har behov for akademiske medarbejdere og personer med mellemlange uddannelser. Særligt i den sidste gruppe af virksomheder kan der være åbninger for personer med en mellemlang uddannelse med specialisering i skat med for eksempel praksiserfaring fra SKAT eller fra en skatteafdeling i en privat virksomhed.

De store og specialiserede revisions- og rådgivningshuse arbejder ofte med store komplekse sagsforløb, der kræver stærke analytiske og metodiske kompetencer samt et bredt fundament inden for jura, økonomi, revision eller skat. Det kan f.eks. være opgaver relateret til selskabsskat eller transfer pricing, som er for komplekse til, at store virksomheder selv kan løse dem. Det stiller store krav til medarbejdernes kompetencer og tilsvarende uddannelsesniveau. På nuværende tidspunkt ansættes der primært akademikere såsom Cand. Merc. Aud.'er, Cand. Merc. Jur.'er og jurister til denne type stillinger, og undersøgelsens informanter forventer, at denne udvikling vil fortsætte, da denne type kandidater ifølge informanternes vurdering ofte kommer med et solidt uddannelsesfundament, der kan bygges en faglig specialisering ovenpå.

I de lidt mindre revisionsfirmaer – herunder en stor del af landets landbrugsrådgivningsfirmaer – er der også behov for specialiserede medarbejdere. Men givet opgavernes skiftende karakter er der behov for medarbejdere, som har en bredere specialiseringsprofil, og som er praksisorienterede. I disse typer af firmaer rekrutteres der derfor fra en bredere pallette, da alle deres sager ikke er højkomplekse. En informant fra et mindre revisionshus udtrykker det således:

"Personens uddannelsesbaggrund er ikke afgørende. Om personen er skatterevisor, cand. jur., Cand. Merc. Jur. eller master i skat er ikke afgørende. Det er vigtigt at finde en person, der kan servicere de kunder, vi har, og som kan opretholde en faktureringsgrad" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Som ovenstående citat viser, har de små og mellemstore virksomheder fokus på lønsomhed. En professionsbachelor vil på grund af deres praksiserfaring kombineret med en bredere skattefaglig profil hurtigt kunne opretholde en høj faktureringsgrad, fordi de vil være i stand til at løse skiftende opgaver effektivt. Informanterne i de mindre revisionshuse ser åbninger for, at dimittender med en professionsbachelorgrad kan ansættes i rådgiverroller. I dag ansættes primært Cand. Merc. Aud.'er, jurister og lignende akademiske uddannelser til stillingerne, men også de nuværende skatterevisorer ansættes som rådgivere. Herudover nævner enkelte informanter, at nyuddannede med en professionsbacheloruddannelse til en start kan ansættes som revisorassistenter og få indsigt og rutine i basisopgaver, som årsregnskaber mv. som grundlag for at blive rådgivere. I dag er revisorassistenter typisk kontoruddannede, men det er i flere stillinger ikke længere tilstrækkeligt på grund af en øget opgavekompleksitet. Nogle informanter nævner eksplicit, at de gerne ser, at revisorassistenter fremover får et højere kvalifikationsniveau.

Når de mindre revisionshuse ikke ansætter en kandidat med en længerevarende akademisk uddannelse, efterspørger de typisk en medarbejder med nogle års erhvervserfaring – meget gerne fra SKAT – så medarbejderne medbringer en praktisk skattefaglig indsigt, hvis de skal komme i betragtning til stillinger som rådgivere.

"Hvis man kom med en professionsbachelor i skat med 3-4 års praktisk erfaring, så kunne man bestemt være relevant for os. Så har man erfaringen og fundamentet i orden" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Flere af informanterne i de mindre revionshuse understreger, at for at professionsbacheloruddannede i skat skal være relevante for dem, så vil det kræve, at de – ud over skattefaglig og juridisk viden – på studiet tilegner sig regnskabsmæssige kompetencer og erhvervsøkonomisk forståelse. Eksempelvis i form af at kunne læse, forstå og revidere regnskaber samt ved at have viden om eksempelvis driftsøkonomi og produktionsøkonomi samt har kompetencer til at lave basale økonomiske analyser.

Advokatbranchen

I advokatbranchen efterspørges primært jurister og i enkelte tilfælde også Cand. Merc. Jur.'er. Branchen er præget af, at det for at kunne få en advokatbestalling er nødvendigt at være uddannet jurist. Derfor efterspørger branchen jurister til at gennemføre advokatfuldmægtiguddannelsen og advokater til advokatstillinger.

"Det, der er lidt specielt gældende i advokatbranchen, er, at når vi taler sagsbehandlere, så kommer 99 pct. med en juridisk kandidateksamen fra universiteterne. (…) Nogle få steder er de begyndt at ansætte Cand.Merc.Jur'er vel vidende, at de ikke kan blive advokater. At bruge en skattebachelor vil være en meget meget specialiseret stilling. Det vil kun omhandle skat. (…) Jeg tror, at det vil være meget meget få steder, at man kan bruge sådan en professionsbachelor. Men jeg vil ikke afvise, at det vil ændre sig i fremtiden. (…) Måske taler vi maks. fem stillinger i advokatbranchen i hele landet i dag, da det i så fald vil være en meget specialiseret stilling. Men jeg vil ikke afvise, at der kommer flere i fremtiden, da opgaverne bliver stadigt mere specialiserede. I en stor afdeling, der udelukkende arbejder med skat, kunne man måske godt bruge en specialiseret sagsbehandler. Men der

findes ikke særlig mange af den type steder. Det vil typisk være de helt store. Vi er for små" (Informant, Advokatbranchen).

Enkelte af informanterne i de mindre advokatfirmaer nævner dog, at der godt kan være mindre åbninger i skatteafdelinger til specialiserede skattefaglige opgaver for skattefaglige specialister.

"Men hvis man kan få øjnene op for nogle, der kan løse nogle specialiserede opgaver, men som ikke skal have den samme løn som advokater, så kan jeg godt se mulighederne hos nogle af de store kontorer. Men det er et stort konservativt system at spille op imod. Og så vil de heller ikke kunne føre sager ved domstolene, da de ikke er advokater" (Informant, Advokatbranchen).

Som en informant udtrykker det, så har det selv for Cand. Merc. Jur.'erne været en udfordring at få foden inden for i advokatbranchen, da det er en branche, som primært efterspørger jurister. Samtidig understreger informanterne, at personer med en mellemlang videregående skattefaglig uddannelse vil være overkvalificerede til at være advokatsekretærer. Derfor tyder data ikke på, at den kvalifikations- og kompetenceprofil, der efterspørges i advokatbranchen, umiddelbart modsvarer de kompetencer, som en eventuel professionsbachelor i skat vil opnå. Måske med undtagelse af de meget store og/eller specialiserede advokatvirksomheder. Det udtrykkes meget klart i et af de gennemførte interview:

"Som sagt, så vil det ikke være advokatbranchen, der vil være den store aftager af sådan nogle folk" (Informant, Advokatbranchen).

Det er dog værd at bemærke, at erfaringer fra de større advokatvirksomheder i USA og i England viser, at den øgede digitalisering også får konsekvenser for advokatbranchen, hvilket på sigt kan skabe øgede jobmuligheder i advokatbranchen for en eventuel professionsbachelor[3,4]. Digitaliseringen kan således understøtte, at de mere rutineprægede sagsbehandlingsprocesser og forberedende processer med gennemgang af store mængder af dokumenter og skattedata kan automatiseres helt eller delvist via konstruktion af algoritmer. Det kræver dog fortsat – også i rutinesager – at en fagkyndig kan kvalitetssikre og vurdere det syntetiserede materiale. I større sager som f.eks. i forbindelse med skatteunddragelser, der kan omfatte flere lande og institutioner, enkeltpersoner og virksomheder, vil der som oftest være store, strukturerede datamængder og kilder. Til at udvikle de strukturer og algoritmer, der gør materialet søgbart og udnytter digitaliseringens muligheder, kan der være behov for nye tværfaglige profiler med base i fagområder som skat og økonomi samt erhvervsjura og international skattejura i en kombination med viden og forståelse for digitale data. Erfaringerne fra USA viser, at denne type kvalifikationsprofil på professionsbachelorniveau f.eks. vil kunne indgå i samarbejder med IT-specialister om at understøtte, at de digitale udviklingstendenser udnyttes offensivt frem for at blive en trussel for branchen.

[3] http://www.insidecounsel.com/2014/02/14/technology-why-big-data-is-a-big-deal-for-lawyers?ref=nav&slreturn=1461320565 (citeret 22. april 2016)

[444] http://www.americanbar.org/publications/law_practice_magazine/2013/july-august/hot-buttons.html (citeret 22. april 2016; http://www.lawgazette.co.uk/law/big-data-too-much-information/5046950.fullarticle

Andre virksomheder i den private sektor

Blandt de interesseorganisationer, der repræsenterer en stor del af landets private virksomheder, er der blandede meldinger om, hvilken kvalifikations- og kompetenceprofil der efterspørges på det skattefaglige område blandt landets virksomheder. På den ene side giver interesseorganisationerne udtryk for, at skattefaglighed i kombination med en regnskabs- og erhvervsøkonomisk forståelse er vigtige og efterspurgte kompetencer. Både i forhold til direkte skat som f.eks. selskabsskat og transfer pricing, men også i forhold til indirekte skat såsom moms og afgifter. Derudover beskriver informanterne, at personer, der kan kombinere denne type kompetencer med praksiserfaring fra SKAT, kan være særligt interessante for private virksomheders skatteafdelinger:

"Personer med en viden om organisationen SKAT og et netværk i organisationen er også eftertragtede. Virksomheder vil godt have medarbejdere, der kender til SKAT. Hvad er det for en tankegang, SKAT arbejder ud fra, og hvad skal der til for at få min sag igennem? Mange af dem, der har arbejdet med moms og transfer pricing hos SKAT, og som har arbejdet med det i praksis, er eftertragtede" (Informant, Interesseorganisation for arbejdsgivere).

Omvendt beskriver en repræsentant fra en af de andre interviewede interesseorganisationer, at en uddannet med en skattefaglig professionsbachelor ikke vil være aktuel til stillinger i deres medlemsvirksomheder. Ifølge informanten er sagerne ofte for komplicerede og for mangfoldige og vil typisk derfor kræve en person med en lang videregående uddannelse.

Overordnet set tyder data på, at der er en potentiel efterspørgsel blandt private virksomheder – særligt i økonomi og skatteafdelinger – hvis en eventuel uddannelse kombinerer skattefaglige og regnskabsmæssige kompetencer med en erhvervsøkonomisk forståelse samt praksiserfaring med skattefaglige problemstillinger. Hvorvidt kompetencerne efterspørges på et professionsbachelorniveau eller på et specialiseret akademisk niveau svarende til en lang videregående uddannelse, det er det dog ikke muligt at konkludere på baggrund af de gennemførte interview, da det blandt andet vil det være afhængigt af arbejdsorganiseringen i den enkelte virksomhed og af det specialiseringsniveau, som deres kunder efterspørger.

4.4. Kompetenceprofil for personer med mellemlang uddannelse i de undersøgte brancher

Som beskrevet i det foregående afsnit er der særligt hos SKAT og i den offentlige sektor samt til dels i revisionsbranchen og i økonomi- og skatteafdelinger i andre private virksomheder udtrykt et behov for en kompetenceprofil på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelorgrad. De efterspurgte kompetencer er skiftende alt efter det specifikke område, som en person ansættes til, men på tværs af de gennemførte interview kan nedenstående overordnede kompetencekrav identificeres:

Tekstboks 4.1: Kompetenceprofil for en skattefaglig medarbejder på mellemlangt kvalifikationsniveau

Bred viden om direkte og indirekte skat, herunder det skatteretlige lovkompleks. Kompetencerne skal være på et praktisk niveau, dvs., at medarbejderne kan forstå og anvende regler og lovgivning, men ikke nødvendigvis deltage i mere kompliceret regeltolkning. Der efterspørges både kompetencer på det direkte skatteområde – f.eks. felter som personbeskatning, virksomhedsbeskatning, pensionsbeskatning og fagområder som transfer pricing mv. – samt på det indirekte skatteområde i form af moms, told og afgifter mv. Blandt informanterne er der ikke en forventning om, at kandidaterne decideret er eksperter i specifikke skattefaglige områder som f.eks. registreringsafgifter eller dødsbobeskatning, da disse specifikke skattefaglige kompetencer typisk skal og kan tillæres på jobbet, hvis det skattefaglige fundament er robust.

Juridisk viden og metode til praktisk lovfortolkning samt kendskab til forvaltningslovens regler, retssikkerhedsprincipper og sagsbehandlingsmetode.

Regnskabsmæssige kompetencer og erhvervsøkonomisk forståelse. Praktiske kompetencer til at kunne læse, forstå og udfylde eksempelvis årsregnskaber og udføre anden bogføring samt en generel forståelse af de økonomiske principper, som virksomheder drives efter. Kompetencerne efterspørges hos SKAT, men er særligt centrale for personer, der finder arbejde på det private arbejdsmarked – enten i revisionsbranchen eller i en virksomheds økonomikontor.

IT-kompetencer. Viden og forståelse for IT-systemer og de muligheder, som digitaliseringen og den øgede mængde af skattedata giver for systemoptimeringer og bedre sagsbehandling. Endvidere kompetencer til dataanalyse og kompetencer til at indgå i kvalitetssikrings- og udviklingsprocesser.

Kommunikative kompetencer. Skriftlige og mundtlige kompetencer til at formidle og forklare komplicerede sager og/eller afgørelser i et let tilgængeligt sprog til kunder.

Personlige kompetencer som eksempelvis samarbejdsevner, empati og robusthed, da mange stillinger kræver evnen til at kunne samarbejde med andre fagligheder og evnen til at forstå og omgås kunder. Både i organisationer som SKAT, hvor kunderne ofte kan befinde sig i kritiske situationer, f.eks. fordi deres virksomhed er konkurstruet, eller i rådgivningsbranchen, hvor det at kunne forstå og omgås kunder er centralt.

4.5. Estimat af arbejdsmarkedets størrelse

Arbejdsmarkedet for personer med skattefaglige kvalifikationer har i dag sit udspring i flere brancher og omfatter flere kvalifikationsniveauer og specialer, hvor nogle kvalifikationer er på vej ud af arbejdsmarkedet. Det gør det meget vanskeligt at udlede den kvantitative størrelse af det skattefaglige arbejdsmarked baseret på registerdata.

Det er ikke muligt præcist at beregne, hvor mange personer der arbejder fagligt med skat i Danmark ved at opgøre antallet af medarbejdere i de relevante brancher, da de skattefagligt uddannede arbejder i brancher, hvor størstedelen af de beskæftigede arbejder med en lang række andre fagområder end skat. Eksempelvis arbejdes der i advokatbranchen med så mange andre problemstillinger end skatteret, at det ikke giver mening at vurdere antallet af beskæftigede personer, der arbejder med skat, ved at kigge på antallet af beskæftigede i advokatbranchen og i de andre brancher, hvor skattefagligt uddannede finder beskæftigelse.

Det samme problem opstår, hvis man forsøger at afdække det skattefaglige arbejdsmarkedet ved at kigge på udbudssiden – altså hvor mange mennesker, der er skattefagligt uddannede. Blot fordi man har en uddannelse med skattefagligt indhold, er der ingen garanti for, at man beskæftiger sig med skattefaglige problemstillinger på arbejdsmarkedet. Eksempelvis arbejder mange jurister, finansøkonomer og dimittender fra professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration ikke med skat. Endvidere giver det i forhold til en professionsbacheloruddannelse i skat ikke mening at kigge på det samlede antal skattefagligt uddannede, da professionsbachelorerne ikke kommer til at være i direkte konkurrence med dimittender med en kontor- eller akademisk uddannelse, da de ansættes til andre typer af stillinger. Over tid er der dog en mulighed for, at der sker en uddannelsessubstitution, hvor professionsbachelorer ansættes i stedet for kontoruddannede og derfor kommer i konkurrence med de kontoruddannede om nogle af de administrative stillinger, der ikke digitaliseres, men hvor der er et behov for større analysekapacitet. Som tidligere beskrevet er det en udvikling, der allerede ses på andre dele af det administrative arbejdsmarked. Det er dog meget vanskeligt at estimere udviklingen på det administrative arbejdsmarked – herunder graden af uddannelsessubstitution, og i hvilket omgang digitalisering og automatisering rammer arbejdsmarkedet.

Det bedste estimat på et arbejdsmarked for personer med en professionsbacheloruddannelse i skat kan derfor gives ved at kombinere Dansk Told & Skatteforbunds medlemsstatistik med et skøn over antallet af stillinger i brancher, som i undersøgelsen har givet udtryk for, at personer med en professionsbacheloruddannelse i skat kunne være relevante for dem.

På nuværende tidspunkt har Dansk Told & Skatteforbund ca. 3000 medlemmer, der primært arbejder inden for det skattefaglige område på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat. Medlemmerne er primært ansat hos SKAT og hos andre offentlige myndigheder og er typisk uddannede skatterevisorer eller skattefuldmægtige. Hvis det forudsættes, at medlemmerne i gennemsnit forlader arbejdsmarkedet som 62-årige, så vil omkring 2000 af de nuværende medlemmer i Dansk Told & Skatteforbund

være gået på pension i år 2026. Der er bred enighed blandt informanterne fra SKAT om, at der fortsat vil være et stort behov for medarbejdere på det mellemliggende medarbejderkompetenceniveau 4 i fremtiden, da opgaver på dette niveau ikke forventes at blive automatiseret. Derfor kan det antages, at der i den offentlige sektor eksisterer et nuværende arbejdsmarked på omkring 3000 medarbejdere på et mellemlangt kvalifikationsniveau, hvoraf op mod 2000 af disse forventes at forlade arbejdsmarkedet inden for de næste 10 år[5].

I tillæg til de 3000 personer på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor, der arbejder i forskellige dele af den offentlige sektor, viser de gennemførte interview, at der særligt i revisions- og rådgivningsbranchen samt i økonomi- og skatteafdelinger i private virksomheder kan være jobåbninger for personer med skattefaglige kompetencer. Enten i rådgivningsfunktioner eller til at varetage de mere komplekse driftsopgaver, hvor en erhvervsfaglig uddannelse inden for kontor – f.eks. med speciale i skat – ikke længere er tilstrækkelig, men hvor en lang videregående uddannelse typisk vil være en overkvalificering i forhold til opgavernes karakter. I Tabel 4.1 nedenfor ses informanternes tilkendegivelser om, hvorvidt de ville være parate til at ansætte en nyuddannet med en professionsbachelor i skat.

Samtidig er det vigtigt at understrege, at især internationale analyser har peget på, at efterspørgselsbaserede analyser som denne ikke tager højde for, at langt de fleste arbejdsgivere har svært ved at forholde sig til en ny uddannelsesprofil, hvor de ikke præcist kan se konturerne og ikke ved, hvor, hvornår og om den vil blive udbudt. Her er en interessant pointe, at udbuddet af en ny uddannelse i sig selv vil være med til at øge efterspørgslen betragteligt – også uden for det oprindeligt definerede kernearbejdsmarked, som man f.eks. så det i Danmark på IT-området. Derfor skal nedenstående tal læses med forsigtighed.

Tabel 4.1: Potentiel ansættelsesvillighed fordelt på brancher

Spørgsmål: Ville I være parate til at ansætte en nyuddannet med en professionsbachelor i skat?

	Ja	Nej	Måske	Intet svar
Offentlige institutioner	13	0	1	2
Revision, økonomi og rådgivning	7	2	0	2
Advokatbranchen	1	3	1	1
Andre private virksomheder	1	0	0	2

[5] Dansk Told & Skatteforbunds egne tal udregnet via aldersprofil for de nuværende medlemmer.

N=36. Tabellen angiver tilkendegivelser fra de interviewpersoner, der regnes som reelle arvtagere af nyuddannede med en professionsbachelor i skat. Kategorien "Offentlige institutioner" udgøres af SKAT og Skatteankestyrelsen, mens andre private virksomheder er repræsenteret ved arbejdsgivernes interesseorganisationer.

Som tabellen indikerer, så er størstedelen af de adspurgte arvtagere villige til at ansætte nyuddannede med en professionsbachelor i skat. Særligt inden for det offentlige og i revisionsbranchen er man positivt stemt over for de nye kandidater.

Et par enkelte informanter tilkendegiver, at de vil anse sådanne nyuddannede som potentielle kandidater. De udtrykker det således:

"Vi ville kigge på dem individuelt, lige såvel som vi kigger på andre. Ordet skat i sig selv er ikke nøgleordet til at få ansættelse hos mig" (Informant, Advokatbranchen).

Den anden repræsentant fra SKAT begrunder det på følgende måde:

"Det er svært at sige noget om, da uddannelsen først skal etableres, og den første årgang skal igennem. Der kan nå at ske rigtig meget. Udflytningen af arbejdspladser gør meget, og der sker meget, så det er uvist, hvordan det hele ser ud om fem år f.eks." (Informant, SKAT).

Hvis disse tal sammenholdes med antal firmaer i de forskellige brancher, er det muligt at lave et estimat over det potentielle arbejdsmarked i de forskellige åbninger via en ekstrapolering af de tal, der er til rådighed. Tallet skal læses med meget stor forsigtighed og har snarere end et egentligt kvantitativt estimat til formål at tegne et billede af størrelsen på det potentielle arbejdsmarked.

Tabel 4.2: Antal firmaer og fuldtidsansatte i udvalgte brancher

Generel firmastatistik efter tid, branche (DB07 127-grp) og enhed			
Enhed: Antal			
		Firmaer	Fuldtidsansatte
2013	66000 Finansiel service	982	6948
	69001 Advokatvirksomhed	1830	8655
	69002 Revision og bogføring	4233	14459
	70000 Virksomhedskonsulenter	9339	22901

I revisionsbranchen og i brancher, der arbejder med finansiel service, findes der i dag over 5000 virksomheder, der beskæftiger over 20.000 fuldtidsansatte. Som det fremgår af tabel 3.2, så svarer 7 ud af 11 informanter i revisions- og rådgivningsbranchen, at de godt kunne være interesseret i at ansætte en eller flere professionsbachelorer i skat. Derfor giver et forsigtigt estimat, hvor 60 pct. af virksomhederne i branchen ansætter én person, potentielt ca. 3000 jobåbninger for dimittender med en mellemlang skattefaglig uddannelse i branchen. Såfremt nogle virksomheder ønsker at ansætte flere end én med en mellemlang skattefaglig baggrund, er der potentielt endnu flere jobåbninger i denne branche – og omvendt, hvis færre virksomheder i praksis ønsker at ansætte en med en mellemlang skattefaglig baggrund.

Herudover findes der 10.000 firmaer i advokatvirksomhedskonsulentbranchen med over 30.000 beskæftigede samt over 10.000 firmaer med 20 eller flere ansatte, hvor en professionsbachelor i skat i mindre omfang også kan komme i betragtning.

Som det fremgår af ovenstående, er det kun muligt at komme med et meget forsigtigt kvantitativt skøn over et potentielt arbejdsmarked for personer med skattefaglige kompetencer på et anvendelsesorienteret niveau. Ud over de ca. 3000, der arbejder på dette kvalifikationsniveau, så kan arbejdsmarkedet for dette kvalifikationsniveau – alt efter de forudsætninger, der lægges ind i beregningerne – variere fra ca. 6000 potentielle jobåbninger eller mindre til langt over 10.000 potentielle jobåbninger på tværs af brancher. Hertil kan lægges eventuelle jobåbninger som følge af en mulig uddannelsessubstitution på det administrative arbejdsmarked, hvor professionsbachelorer i højere grad ansættes til stillinger, der før blev varetaget af personer med en erhvervsfaglig uddannelse.

Ovenstående estimat skal læses med stor forsigtighed. Men som før beskrevet viser de gennemførte interview, at der i SKAT, i den offentlige sektor, i de mindre virksomheder i revisions- og rådgivningsbranchen samt i økonomi- og skatteafdelinger i andre private virksomheder er en interesse for personer med både teoretisk funderede og praksisrettede skattefaglige kompetencer.

Afslutningsvis er det vigtigt at påpege, at informanterne vurderer, at der på det skattefaglige arbejdsmarked på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i de næste mange år fortsat vil blive ansat dimittender. Enten som følge af genbesættelser af eksisterende stillinger, hvor tidligere medarbejdere har skiftet job eller er gået på pension. En anden årsag er, at informanterne ser det skattefaglige arbejdsområde som et felt, der i fremtiden kommer endnu større fokus på, og hvor der derfor vil opstå nye job. Det skyldes den stigende kompleksitet i lovgivningen, internationaliseringen og den økonomiske integration samt digitaliseringen. På trods af automatiseringen vurderer ingen, at det skattefaglige arbejdsmarked vil opleve en negativ jobvækst på professionsbachelorniveau og for personer med lange videregående uddannelser. De vurderer, at det primært er rutinejob på et lavere kvalifikationsniveau, der vil blive automatiseret, da opgaverne i højere grad kan sættes på algoritmeform.

5. Udbuddet af skattefaglige uddannelser

Analysen viser, at man inden for skatteområdet rekrutterer medarbejdere fra en bred vifte af forskellige uddannelser. Uddannelserne er kendetegnet ved, at de i forskellig grad gør det muligt for de studerende at få kendskab til det skattefaglige område gennem obligatoriske fag eller valgfag eller ved at specialisere sig i skat via valgmoduler eller indbyggede specialiseringer. Hertil kommer en række efteruddannelser, der direkte er specialiseret inden for det skattefaglige område.

5.1. Eksisterende uddannelser inden for skat

Baseret på analysens interview falder uddannelsesudbuddet inden for fire kategorier:

- **Erhvervsuddannelser**, såsom kontoruddannelsen med specialisering inden for administration, revision og økonomi med elevforløb i en offentlig institution eller i en privat virksomhed.
- **Korte videregående uddannelser**, såsom finansøkonomuddannelsen, kommunomuddannelsen og jordbrugsteknologiuddannelsen på akademiniveau.
- **Mellemlange videregående uddannelser**, såsom HA.Jur.-skat, Ba.Jur. og professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration.
- **Lange videregående uddannelser**, såsom Cand.Jur., Cand.Merc.Jur., Cand.Oecon./Cand.Polit., Cand.Oecon.Agro. og Cand.Merc.Aud.

Som beskrevet i forrige kapitel afhænger det efterspurgte uddannelsesniveau af opgavekompleksiteten og af graden af specialisering, som arbejdsopgaverne i jobbet indeholder. På det mellemlange kvalifikationsniveau viser analysen, at aftagerne efterspørger brede anvendelsesorienterede skattefaglige og branchespecifikke kompetencer – f.eks. regnskab og revision i revisionsbranchen.

Desuden påpeger mange, at der også ansættes medarbejdere med helt andre uddannelser end de ovennævnte. For SKATs vedkommende er man f.eks. interesseret i at ansætte folk fra bilbranchen til deres motorafdeling, da de har et indgående kendskab til de udfordringer og temaer, der eksisterer i branchen. Tidligere har man ligeledes ansat folk med en baggrund fra militæret eller politiet til fogedarbejdet, da det primært kræver visse personlige kompetencer og robusthed. Andre steder har der været et behov for at rekruttere folk med en uddannelse inden for IT og servicedesign som led i SKATs fokus på kundeservice og digitale processer.

Skatterevisor- og fuldmægtiguddannelserne

Tidligere fandtes skatterevisor- og fuldmægtiguddannelserne, men uddannelserne udbydes i dag ikke længere. Det skyldes en række organisatoriske forhold, samt at SKAT ikke længere ønskede at varetage uddannelsen, men i stedet ønskede at rekruttere kompetencerne eksternt. Begge uddannelser var kendetegnet ved et skattefagligt fokus og en stor praksisorientering. I begge uddannelser oparbejdede de studerende således gennem erhvervsarbejde en væsentlig indsigt i det skattefaglige praksisfelt.

Gennem den tidligere skatterevisoruddannelse fik de studerende en bred basisviden om de forskellige forretningsområder inden for skatteområdet, der var anvendelige til den del af opgaverne inden for skat, som var placeret i kommunerne. Fuldmægtiguddannelsen var SKATs egen interne skatteuddannelse, som tog afsæt i en kombination af en teoretisk skattefaglig indsigt og praksiserfaring. Fuldmægtiguddannelsen gav de studerende et kendskab til skattelovgivningen og en indsigt i, hvordan skatteadministrationen fungerede i praksis. Uddannelsen blev taget samtidig med, at man havde arbejdsfunktion i SKAT, hvilket allerede fra studiets side gav de nuværende fuldmægtige en bred teoretisk og praktisk indsigt i hele skatteområdet.

De skattefuldmægtige og skatterevisorerne er i dag repræsenteret i både den offentlige og private sektor. Analysen viser, at især skatterevisorer er og har været efterspurgt i både den offentlige og i den private sektor, idet de har et indgående kendskab til skattesystemer og -forhold.

5.2. Efter- og videreuddannelse

Hvad angår den formelle opkvalificering og efter- og videreuddannelse af medarbejdere, anvendes tre efteruddannelser på hvert sit uddannelsesniveau: Akademiuddannelsen i skatter og afgifter, diplomuddannelsen i skat og master i skat. For SKATs vedkommende er alle tre typer opkvalificering anvendt. Flest medarbejdere tager en diplomuddannelse, mens brugen af akademiuddannelsen i skatter og afgifter ifølge informanterne er nedadgående. Diplomuddannelsen er typisk anvendt til opkvalificering af medarbejdere med kortere videregående uddannelser eller erhvervsuddannelser med et par års erfaring. Uddannelsen kan også bruges til at supplere eksempelvis skatterevisorernes uddannelse, hvis de skifter arbejdsfelt. En master i skat tages typisk af medarbejdere med en kandidatuddannelse og et par års erfaring eller bruges til opkvalificering af personer med mellemlange uddannelser som f.eks. skatterevisorerne. Inden for revision, økonomi og regnskab er det også tilfældet, at nogle medarbejdere opkvalificeres gennem en Cand.Merc.Aud.-uddannelse eller en diplomuddannelse HD (erhvervsøkonomisk diplomuddannelse) i revision.

Analysen viser desuden, at omfanget af efter- og videreuddannelse inden for skatteområdet er stort, og at der i høj grad eksisterer en kultur for efter- og videreuddannelse. En informant udtrykker det således:

"Der er i meget stor stil en kultur for uddannelse på området. Der kommer hele tiden ny lovgivning og nye regler, og det skal man løbende opdateres på. Der er en meget stor løbende udvikling på skatteområdet, og derfor er det nødvendigt holde sin viden ajour" (Informant, Interesseorganisation).

En repræsentant fra revisionsbranchen underbygger dette:

"Det handler meget om at holde sig orienteret om, hvad der sker, og konstant være opdateret på det praktiske område. Meget af det sker ved, at specialisterne holder kurser for os andre generalister (…)" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Kulturen findes også i offentlige organisationer som SKAT:

"Der har været massiv opkvalificering her og i hele SKAT" (Informant, SKAT).

Baggrunden for opkvalificeringen er primært at styrke medarbejdernes skattefaglige kompetencer. Nogle påpeger, at der kan være en vis modstand mod at tage en hel diplomuddannelse, idet uddannelsen indeholder fag, som ikke er direkte relevante for det skattefaglige område, de arbejder med, så som nationaløkonomiske fag. Andre påpeger, at:

"Det er for snævert kun at fokusere på skattefaglige kompetencer i opkvalificeringen. Der kan også være f.eks. regnskab og juridiske kompetencer, som de hver især skal klædes på til, så de kan matche nøjagtigt de opgaver, som de skal løse" (Informant, SKAT).

Andre påpeger tillige, at en generel opkvalificering gør det muligt for medarbejderne senere hen at skifte jobfunktion inden for organisationen:

"De lærer meget mere end det, det er behov for (…). Men så er de klar til eventuelle skift til andre dele af SKAT, og det er godt" (Informant, SKAT).

Opkvalificeringen tager dermed både sigte mod at styrke de specifikke kompetencer, som medarbejderne har brug for nu og her, men også for at sikre, at de i fremtiden er i stand til at skifte arbejdsposition.

Nogle medarbejdere supplerer deres skattefaglige viden ved at tage enkeltfag på en eller flere af de tre ovennævnte uddannelser. På motorområdet er det blandt andet en forudsætning for de medarbejdere, der arbejder med registreringsafgifter, at de tager et fag om registreringsafgifter på diplomuddannelsen i skat på Metropol. I advokatbranchen anvender medarbejderne kurser udbudt af Danske Skatteadvokater, mens f.eks. SEGES udbyder fag om skattefaglige temaer, som nogle af virksomhederne inden for revision, økonomi og regnskab anvender. For SKATs vedkommende afholdes 200-300 interne kurser hvert år, og kurserne har fokus på at opkvalificere medarbejdernes kompetencer inden for det skattefaglige område, de sidder med. Af eksempler kan nævnes SKATs interne moduler inden for udlandsbeskatning og kurser inden for told.

Ud over formelle fag, kurser og uddannelser afholdes løbende en række temadage, seminarer, webinarer og interne læringsforløb med henblik på at holde sig opdateret på de udviklinger, der sker inden for feltet.

Uformel oplæring

Analysen viser desuden, at intern oplæring er en udpræget del af skattebranchen. Som eksempel herpå kan nævnes toldindsatsen i SKAT. Da der i dag ikke findes en formel uddannelse inden for told, sker hele opkvalificeringen af toldpersonalet i regi af SKAT via sidemandsoplæring og gennem interne og enkelte eksterne kurser – f.eks. i samarbejde med speditøruddannelsen. Inden for advokatbranchen og revision, økonomi og regnskab er der tillige en kultur for sidemandsoplæring.

Kompetence til videreuddannelse

Som ovenstående peger på, er der på skatteområdet en udpræget kultur for efter- og videreuddannelse. Derfor er det også vigtigt, at en eventuel professionsbacheloruddannelse – som alle øvrige professionsbacheloruddannelser – giver kompetence til videreuddannelse på kandidat- og masterniveau. Det gælder både informanter i den offentlige sektor og i den private sektor – særligt revisionsbranchen. Eksempelvis udtaler en informant fra en interesseorganisation, adspurgt om hvilke kvalifikationsprofiler virksomheder søger:

"Andre siger, at de som udgangspunkt rekrutterer dygtige medarbejdere. Som minimum en bacheloruddannet, men det kan også være en professionsbachelor. Under alle omstændigheder har virksomhederne den holdning, at de skal videreuddannes. Helt særligt gælder den holdning for revisionshusene" (Informant, interesseorganisation).

En informant fra revisionsbranchen understreger betydningen af, at professionsbachelorerne kan videreuddannes til kandidat- og masterniveau:

Jeg har ikke rigtig ansat nogen, der ikke er på kandidatniveau. Jeg ville måske ansætte nogle (professionsbachelorer i skat, red.), men så sende dem på en master hurtigt" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Set fra en samfundsøkonomisk vinkel vil det være en positivt udvikling, som også Produktivitetskommissionen (Produktivitetskommissionen, 2013) samt Udvalg for Kvalitet og Relevans i de videregående Uddannelser (Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående uddannelser, 2015) har peget på.

5.3. Ønsker til uddannelsens indhold og organisering

De gennemførte interview har også fokuseret på, hvilket fagligt indhold en eventuel skattefaglig professionsbacheloruddannelse bør rumme, og hvordan uddannelsen – herunder praktikforløbet – kan organiseres, såfremt den skal imødekomme de kompetencekrav, som opleves på arbejdsmarkedet.

Fag og organisering

Mange tilkendegiver, at **en generel skattefaglig og –retslig basis** skal være det primære omdrejningspunkt for uddannelsen. Det betones, at det er vigtigt, at de studerende oparbejder en grundlæggende viden om og forståelse for hele skattesystemet og de lovmæssige regler, der ligger til grund for systemet. I det ligger også en forståelse for hele den juridiske metode. Bredde og kendskab til det samlede skattesystem er ifølge størstedelen af informanterne det vigtigste at fokusere på:

"Den gruppe virksomheder, jeg repræsenterer, er bredt beskæftiget i erhvervslivet. Derfor ville jeg sætte pris på en vis bredde i uddannelsen. Der skulle ikke kun være fokus på nogle helt særlige skatteområder. Hvis det bliver for specialiseret, er vores land simpelthen ikke stort nok. Så derfor et bredt skattemæssigt fokus" (Informant, Revision, økonomi og regnskab).

For SKATs vedkommende er det ligeledes vigtigt, at de studerende oparbejder et bredt kendskab til det skattefaglige og -retslige område, da det er normalt, at medarbejdere ofte når at beskæftige sig med flere forskellige skatteområder i løbet af deres arbejdsliv i SKAT.

På tværs af den offentlige og private sektor ønsker informanterne, at uddannelsen skal indeholde grundlæggende skatteret – herunder personbeskatning og virksomhedsbeskatning samt selskabsretlige fag. Herudover vurderer informanterne, at det indirekte skatteområde som moms og afgifter skal indgå som en del af kernefagligheden, da det nuværende uddannelsesudbud ikke dækker disse områder tilstrækkeligt. Forvaltningsret – herunder viden om retssikkerhed, offentlighedslov og høringspligt – er tillige vigtige områder, som en ny uddannelse bør medtage. Interviewmaterialet viser tydeligt, at viden om de forvaltningsretlige principper er helt grundlæggende for skattearbejdet inden for den offentlige sektor. Informanterne fra revisionsbranchen og advokatbranchen er enige i, at det er vigtige kompetenceområder, som de studerende bør tilegne sig, da man som skattemedarbejder i den private sektor ikke kan undgå at komme i kontakt med SKAT og de principper, der arbejdes efter.

Skattefaglige områder, som i dag ikke dækkes af det eksisterende uddannelsesudbud, nævnes også som potentielle fag på uddannelsen. Det gælder f.eks. udlandsbeskatning, ejendomsvurdering samt registrerings- og punktafgifter. Disse fag kan enten etableres som obligatoriske fag eller som valgfag eller toninger, som de studerende kan vælge sig ind på undervejs i uddannelsesforløbet. Fag, der fokuserer på internationale forhold – herunder transfer pricing – nævnes også som relevante fag i en ny skatteuddannelse, idet mange skatteområder i mere eller mindre grad er styret af international lovgivning som f.eks. told, moms og afgifter.

Der er blandt informanterne også ønsker om, at uddannelsen skal give de studerende et indgående kendskab til **erhvervsøkonomi og regnskab**. For det første er det argumentet, at de studerende oparbejder nyttige metodiske redskaber inden for talbehandling og økonomisk metode, som kan anvendes i de komplekse skattesager, hvis antal blot er stigende. For det andet vil disse fag også give de studerende et bedre indblik i de logikker og arbejdsgange, der gør sig gældende for virksomhederne:

"Nogle SKAT-folk tror kun, at der findes et skatteregnskab og ikke et driftsregnskab. Derfor ville det her område absolut være relevant" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

"Det er vigtigt at anerkende, at der er to skatteveje, som kan bidrage med forskellige perspektiver på skattemæssige problemstillinger, fordi man ser forskelligt på det, afhængigt af om man kommer fra den private eller offentlige sektor" (Informant, revision, økonomi og rådgivning).

I SKAT deler man også den opfattelse, at kendskab til virksomhedernes arbejde er vigtigt at adressere gennem uddannelsen:

"Vores virksomheder siger selv, at SKAT mangler viden om virksomhedernes faglighed og interesser generelt" (Informant, SKAT).

Et generelt **analyse- og metodekendskab** og en evne til at tilegne sig viden nævnes også som afgørende på tværs af arvtagergrupperne:

"Man skal ikke undervurdere analyse- og metodedelen i uddannelsen. I takt med at vi bliver mere og mere datadrevne, skal man kunne arbejde videre. Så metodeapparatet skal være på plads. Det vil være rigtig vigtigt for den måde, vi arbejder med i fremtiden" (Informant, SKAT).

Herudover nævner flere af informanterne **IT-systemforståelse og kompetencer i dataanalyse** som afgørende. I det ligger også kompetencer til kvalitetssikring af data, der kommer på baggrund af digitaliserede processer, og kompetencer til at indgå i udviklingsprocesser. I den forbindelse er det vigtigt at understrege, at de skattefaglige medarbejdere ikke skal drive selve IT-udviklingen eller være i stand til at udvikle algoritmer. Derimod er det vigtigt, at de har en tilstrækkelig dyb indsigt i skattefaglige IT-systemer og underliggende strukturer og arbejdsflow, så de for eksempel i forbindelse med systemudvikling og opgradering kan give teknologileverandører indspil til, hvordan systemerne skal fungere rent funktionelt – også hvad angår brugergrænsefalder. Ligeledes bør de have viden om data og datamønstre, så de kan give indspil til udvikling af algoritmer.

Kommunikation, vejledning og rådgivning nævnes afslutningsvis også som vigtige kompetencefelter, der bør fokuseres på i en fremtidig uddannelse i skat. Det skal primært ses i lyset af, at der er et stort kundefokus – både på det private arbejdsmarked, men også hos SKAT. En medarbejder i SKAT nævner i den sammenhæng:

"I vores afdeling har vi arbejdet rigtig meget med kundeservice, og det har været svært, fordi vi har haft meget fokus på, at vores opgaver er myndighedsopgaver. Det innovative tankesæt, at sætte kunden i fokus, er vigtigt at lære fra start af" (Informant, SKAT).

Også her kan en IT-systemforståelse spille en stigende rolle. Eksempelvis i forhold til at kunne vurdere, hvor service med fordel kan automatiseres, hvor kundeservice bør bero på personlig vejledning, og hvor vejledning kan kvalificeres gennem øget brug af data.

Praktik

Analysen viser, at de interviewede respondenter generelt er positive i forhold til at tage studerende i praktik. Mange tilkendegiver, at den investering, som en virksomhed eller organisation lægger i at have en studerende i praktik, ofte giver sig udslag i merværdi for arbejdspladsen. Både mens de er i praktik, og da det kan være en genvej til rekruttering. Alle de adspurgte organisationer har allerede erfaring med at tage studerende ind som praktikanter, studenter eller elever. Erfaringerne herfra er for mange en del af baggrunden for, at de interviewede respondenter også vil være villige til at tage praktikanter fra en ny professionsbacheloruddannelse i skat. Tabel 5.1 nedenfor viser, hvorvidt undersøgelsens informanter er villige til at aftage praktikanter fra en eventuel professionsbacheloruddannelse i skat:

Tabel 5.1: Potentiel villighed til at aftage praktikanter fordelt på brancher

	Ja	Nej	Måske	Intet svar
Offentlige institutioner	14	1	0	1
Revision, økonomi og	8	2	0	1

rådgivning				
Advokatbranchen	1	3	1	1
Andre private virksomheder	1	0	0	2

N=36. Tabellen angiver tilkendegivelser fra de interviewpersoner, der regnes som reelle arvtagere af nyuddannede med en professionsbachelor i skat. Interview med uddannelsesinstitutioner, som også er blevet interviewet i forbindelse med undersøgelsen, er ikke medtaget. Kategorien "Offentlige institutioner" udgøres af SKAT og Skatteankestyrelsen.

Som tabellen ovenfor viser, er de potentielle arvtagere i overvejende grad positivt stemt over for at tage nyuddannede professionsbachelorer i skat i praktik. Størstedelen af alle offentlige institutioner, revisionsvirksomheder og andre private virksomheder tilkendegiver, at de er villige til at have studerende i praktikforløb. Advokatbranchen er imidlertid skeptiske over for muligheden for at tage professionsbachelorstuderende i praktik. Der eksisterer dermed en generel villighed til at tage de studerende i praktik på tværs af brancherne – på nær i advokatbranchen.

SKAT er positivt stemt over for at tage praktikanter, og de har allerede stor erfaring med det. De enkelte afdelinger i SKAT vurderer i forskelligt omfang, at praktikanter er i stand til at varetage de skatteopgaver, som afdelingen arbejder med. De fleste afdelinger hos SKAT er positive og ser store muligheder i at have praktikanter i huset over en længere periode – bl.a. i forhold til en efterfølgende rekruttering:

"Det er min vurdering, at en praktikant fra en professionsbacheloruddannelse vil få så megen viden og erfaring gennem et praktikforløb på seks måneder, at personen vil være klar til at gå direkte ind i organisationen og løse mange af vores opgaver" (Informant, SKAT).

I andre afdelinger i SKAT er man mere i tvivl om, hvorvidt praktikanerne med en professionsbachelor i skat er i stand til at varetage arbejdsopgaverne:

"Kontrol kræver et højt niveau, og derfor er det lidt sværere at få praktikanter. Det betyder ikke, at det ikke kan lade sig gøre. Man vil bare være lidt mere selektiv omkring, hvor de skal være henne" (Informant, SKAT).

Ovenstående citat illustrerer i praksis, at specialiseringsgraden i de enkelte afdelinger i SKAT såvel som i den private sektor, samt hvordan arbejdet er organiseret, har betydning for, hvor nemt det umiddelbart er at tilrettelægge arbejdet, så den studerende får muligheder for at arbejde med opgaver, der både har en faglig dybde og bredde, der gør praktikken meningsfuld for både virksomheden og den studerende. Dette bør man have sig for øje ved en eventuel fremtidig udvikling af uddannelsen. En af mulighederne for de mere specialiserede afdelinger kan være, at to afdelinger tilsammen deler en praktikant, eller at den studerende inden for en afdeling får mulighed for at arbejde med flere typer af opgaver, hvor de ikke har ansvaret for en slutproces, men kan lære hvordan f.eks. kontrolprocesser i praksis tilrettelægges og gennemføres.

I revisionsbranchen er virksomhederne i overvejende grad villige til at tage praktikanter fra en ny professionsuddannelse i skat, da den praktiske erfaring er vigtig for at skabe sig et overblik over fagområdet og få en forståelse for, hvordan skat og økonomistyring

spiller sammen. Samtidig ser virksomhederne praktikken som en mulighed for at rekruttere fremtidige medarbejdere på:

"Det er jo en god måde at se folk an på og teste, inden man ansættelser endeligt. Det giver bedre grundlag for ansættelse. Det her med praktikanter har fundet stor udbredelse de seneste fem år, og hvorfor skulle det ikke kunne ske med den her uddannelse også" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

I SKAT ser man endvidere en fordel i, at de studerende kommer i praktik i private virksomheder, da det er kompetencer, som også er anvendelige i forhold til SKATs opgaver:

"Praktik i en virksomhed kunne være en fordel, så kandidaterne ved, hvilke opfattelser og tankesæt der præger virksomhederne. Det kan give en bedre virksomhedsforståelse" (Informant, SKAT).

I revisionsbranchen er der forskel mellem SMV'erne og de store revisionsvirksomheder med hensyn til, hvor villige de er til at tage praktikanter. De store revisionsvirksomheder vurderer, at de næppe vil være tilbøjelige til at tage professionsbachelorstuderende i praktik på grund af opgavernes kompleksitet. Set fra virksomhedens perspektiv betyder det, at der skal afsættes forholdsvis mange oplæringsressourcer, for at praktikanter kan bidrage til opgaverne, så det skaber merværdi. Ligeledes skal der afsættes flere ressourcer til løbende at sikre kvaliteten i opgaveløsningen.

De store revisorer har i de senere år oplevet en øget konkurrenceintensitet i markedet, som har medført et øget pres på pris som konkurrenceparameter. Der har været afskedigelser i branchen, og flere virksomheder har gennemført LEAN-processer for at øge effektivisering og værdiskabelsen. Dette er ikke alene et dansk fænomen, men ses også i andre lande i EU. Denne udvikling kan forklare, hvorfor de store revisionsvirksomheder er mere skeptiske over for en ny uddannelse, da de har fokus på at reducere risici som et redskab i omkostningsstyring. Rekruttering af en ny kvalifikationsprofil kan i den sammenhæng ses som en øget risiko, såfremt virksomheden ikke har rekrutteringsproblemer og ikke oplever, at der er et generelt mismatch mellem udbud og efterspørgsel. Et andet forhold, som gør sig gældende, er, at de ressourcer, der skal afsættes til oplæring og kvalitetssikring af virksomheden, vil udgøre "ikke-produktiv tid", hvilket er i modstrid med det nuværende fokus på lønsomhed.

Såfremt professionsbachelorer inden for skat skal udgøre en attraktiv og potentiel arbejdskraft for de store revisionsvirksomheder, og hvor man også er villig til at tage studerende i praktik, bør man overveje mulighederne for, hvorvidt praktikforløbet kan organiseres fleksibelt med hensyn til, hvornår i uddannelsen det ligger, og hvornår på året praktikken er placeret, så der er en vis branchefleksibilitet og virksomhedsfleksibilitet, som det kendes fra de erhvervsfaglige uddannelser. Ligeledes kan man gennem samarbejde om udviklingen af brancherettet case-baseret undervisningsmateriale – f.eks. i valgfag og som grundlag for forberedelse af praktikken – være med til at kvalificere de studerende, inden de kommer i praktik. Endelig kan professionshøjskolerne også overveje mulighederne for, at lektorer og andre undervisere med ekspertise inden for de forskellige brancher – især i de første dele af praktikperioden – i et vist omfang stå til rådighed for praktikvirksomheden og for den studerende. Det vil kunne kvalificere koblingen

mellem teori og praktik, og det vil også understøtte den løbende fag-faglige opkvalificering af undervierne, som er helt central for et professionsområde, som udvikler sig så hurtigt som skatteområdet.

Omvendt ser informanterne fra de små og mellemstore revisions- og rådgivningsvirksomheder et potentiale i at tage praktikanter fra en professionsbachelor i skat. En af årsagerne er, at opgaverne har en mindre specialiseret og bredere karakter, og at de også ser brugen af praktikanter som en mulig rekrutteringskanal. Imidlertid kan man også som beskrevet ovenfor – f.eks. gennem samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder – kvalificere de studerende yderligere, inden de kommer i praktik.

Inden for advokatbranchen er der en åbning over for at tage professionsbachelorstuderende i praktik for at se, hvad de kan, og for at se om professionsbachelorer udgør et rekrutteringspotentiale i fremtiden. Den skepsis, der kommer til udtryk indirekte i advokatbranchen, skyldes givetvis også, at de ikke har kendskab til den endelige kvalifikationsprofil. Usikkerheden med hensyn til interessen for en ny kvalifikationsprofil i advokatbranchen kommer til udtryk i følgende udsagn:

"Det vil i første omgang godt kunne lade sig gøre (at tage en studerende i praktik, red.) for at se, hvad sådan en kandidat kan, og for at vurdere, om det er kandidater, vi også fremadrettet kan ansætte" (Informant, Advokatbranchen).

Der kan derfor også være praktikåbninger for de skattefaglige professionsbachelorer i advokatbranchen, men det kan ikke forventes, at branchen vil være de primære aftagere af praktikanter.

Spørgsmålet, om hvor mange praktikanter det enkelte arbejdssted forventer at kunne tage på årsplan, er forbundet med en betydelig usikkerhed ifølge informanterne. Både fordi man ikke kender det faktiske indhold af uddannelsen, og da tidsperspektivet i forhold til, hvornår de første studerende kan komme i praktik, også rummer en usikkerhedsfaktor. Det gør, at informanterne ikke har set sig i stand til at sætte tal på, der kan anses som endeligt forpligtende tilkendegivelser. Der tegner sig et billede af, at SKAT vil være den største enkelte aftager af praktikanter fra en professionsbacheloruddannelse i skat. Det hænger sammen med, at SKAT er den største virksomhed sammenlignet med de øvrige offentlige og private virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen. Nogle afdelinger i SKAT tilkendegiver, at de med baggrund i deres allerede eksisterende praktikordning vil være villige til at tage op til 10 praktikanter på årsbasis, hvis kandidaterne viser sig at kunne varetage afdelingens opgaver. Revisionsfirmaerne er også villige til at tage praktikanter, men der er typisk tale om et mindre antal praktikanter per virksomhed – ofte 1-2 praktikanter om året. I advokatbranchen er de i mindre grad villige til at tage praktikanter, men der kan være enkelte praktikåbninger nogle steder.

Afslutningsvis er det værd at bemærke, at SKAT på nuværende tidspunkt oplever, at det kan være svært at få afsat alle deres praktikstillinger, da de fleste af SKATs praktikpladser er placeret i Jylland. Det peger på, at såfremt det bliver besluttet, at uddannelsen skal udvikles, vil det være vigtigt at overveje, hvor i landet udbuddet placeres under hensyn til både volumen i udbud og den nødvendige faglighed på den uddannelsesinstitution, som tilbyder uddannelsen. Såfremt et udbud placeres på mere end en professionshøjskole, kan man også vælge, at nogle fag – f.eks. særlige specialefag – udbydes som

teknologiunderstøttet uddannelse for at sikre en høj faglighed kombineret med en lokal tilstedeværelse.

Praktikkens varighed

De fleste vurderer, at en praktikperiode på seks måneder vil være en passende varighed. Der vil være en naturlig oplæringsperiode, før de studerende er i stand til at sætte sig ind i arbejdspladsens specifikke rutiner, kvalitetsprocedurer mv, så de er i stand til mere selvstændigt og sammen med forskellige kolleger at løse opgaver og skabe værdi for arbejdspladsen:

"Et halvt år ville være perfekt. Halvanden måned til at lære op, og så har vi fire en halv måned til at bruge dem" (Informant, SKAT).

I revisionsbranchen er man også mest positiv over for et praktikforløb på seks måneder, men praktikken skal gerne tage hensyn til travle og ikke-travle perioder:

"Seks måneder synes jeg er rigtig fornemt. Der er dog et problem med sæsonudsving i vores branche. Så det gør det også svært at vide, hvornår man skal have folk i praktik" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Andre foreslår, at praktikken deles op i to forløb á tre måneder, så den studerende har mulighed for at komme i praktik flere steder eller sikre en nyttig vekselvirkning mellem teori og praksis:

"Jeg kunne godt forestille mig en todelt praktik. Så der lå noget efter det første år og så efter 2,5 år. Det er rigtig vigtigt, at teori og praksis går hånd i hånd. De skal ikke kun blive teoretikere på uddannelsen" (Informant, SKAT).

Praktikkens placering

Informanterne peger næsten alle på, at praktikken bør placeres i den sidste del af uddannelsen, da de studerende har brug for at have en solid faglig ballast, inden de skal ud og arbejde med skattefaglige opgaver i praksis. To interviewpersoner udtrykker det således:

"De kompetencer, man skal bruge i praktikken, skal man have tilegnet sig. F.eks. at kunne læse en lovtekst og kunne noget generelt om spørgeteknik, da det er vigtige egenskaber at kunne mestre hos os" (Informant, SKAT).

"De skal have så megen ballast, at de kan koble teori med praksis" (Informant, Revision, økonomi og regnskab).

Set fra de studerendes perspektiv giver det også den enkelte studerende bedre forudsætninger for at skabe en egentlig kobling mellem teori og praksis, hvilket kvalificerer læringsudbyttet. En repræsentant fra SKAT tilkendegiver imidlertid fordelen ved at lægge praktikken i starten af uddannelsesforløbet, så teorien så hurtigt som muligt kobles på de praktiske problemstillinger, som præger det daglige arbejde:

"Jeg tror, at det kunne være godt at lægge det relativt tidligt, så man bliver opmærksom på, hvad der kræves ude i praksis" (Informant, SKAT).

Med hensyn til praksisorienteringen som gennemgående for uddannelsen viser erfaringer, at de studerende ikke nødvendigvis behøver at komme i praktik tidligt i et uddannelsesforløb for at kunne koble teori og praksis i uddannelsesforløbet. F.eks. kan case-baseret og simuleret undervisning – f.eks. med autentiske anonymiserede sagsmaterialer – underbygge dette. Det samme kan brugen af gæsteundervisere fra relevante virksomheder.

Enkelte af informanterne udtrykker, at der er perioder på året, hvor det er mest hensigtsmæssigt at placere praktikken:

"Det er bedst for os i efteråret, der har vi mest tid" (Informant, Revision, økonomi og regnskab).

Ligeledes tilkendegiver en repræsentant fra SKAT, hvordan det vil give god mening at tage praktikanter ind, så de kan supportere medarbejderne i den periode, hvor der er mest arbejde i forbindelse med borgernes selvangivelser. Det kan derfor være en god idé, at praktikperioderne i det omfang, det er muligt, tilrettelægges, så de tager hensyn til den periodemæssige arbejdsbelastning og travlhed, som de potentielle praktikantarvtagere er underlagt.

6. Behovet for en skattefaglig professionsbacheloruddannelse

Som beskrevet tidligere i rapporten, så viser analysen, at der fra arbejdsmarkedets side – på tværs af brancher – er en efterspørgsel efter medarbejdere med skattefaglige kompetencer på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbacheloruddannelse. Endvidere viser analysen, at en stor del af de medarbejdere, der har skattefaglige uddannelser på et kvalifikationsniveau, som i nogle henseender er sammenlignelig med en professionsbacheloruddannelse – f.eks. skatterevisorer og skattefuldmægtige – i løbet af de kommende år vil blive pensioneret, og at der derfor kan opstå et kompetencevakuum.

Omvendt viser analysen også, at der på nuværende tidspunkt eksisterer et bredt udbud af uddannelser med et vist skattefagligt indhold. Udbuddet er dog hovedsageligt lange videregående uddannelser såsom f.eks. Cand. Merc. Jur., Cand. Merc. Aud. og Cand. Jur. Der eksisterer også uddannelser på et mellemlangt kvalifikationsniveau, men enten er uddannelserne primært akademisk og teoretisk funderede såsom HA (jur)-skat, mens de mere praksisrettede uddannelser ikke har et tilstrækkelig dybt og bredt skattefagligt fokus i forhold til, hvad aftagerne efterspørger – f.eks. finansøkonomuddannelsen og professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration. Afslutningsvis betoner undersøgelsens informanter, at administrative medarbejdere på et kvalifikationsniveau svarende til en erhvervsuddannelse ikke har de fornødne skattefaglige kompetencer og metodiske/analytiske kompetencer til at løse kerneopgaver i relation til fagområdet – særligt de mere komplekse driftsopgaver – da de rutinemæssige dele af driften i stigende omfang bliver automatiseret.

Analysen peger på, at der er en begrundet fremtidig efterspørgsel efter en ny kvalifikationsprofil inden for skatteområdet, som er praksisrettet, men teoretisk og metodisk funderet, hvor kernefagligheden udgøres af skatteområdet og en række understøttende fag som økonomi, erhvervsret m.m., og hvor digitalisering bør indtænkes i selve kernefagligheden, både hvad angår viden, redskaber og metoder.

Overordnet set viser data tre overordnede perspektiver på, hvorvidt det nuværende uddannelsesudbud dækker det nuværende og fremtidige kompetencebehov:

- Det nuværende uddannelsesudbud dækker det nuværende og fremtidige kompetencebehov. Det skyldes særligt, at de i deres virksomhed har en specialiseringsgrad, som de ikke vurderer modsvarer et professionsbachelorniveau. Nogle af virksomhederne i denne gruppe udtrykker dog samtidig, at meget vil afhænge af, hvordan den specifikke profil bliver udformet.
- Det nuværende uddannelsesudbud dækker *ikke* det nuværende og fremtidige kompetencebehov.
- Ingen nuværende rekrutteringsproblemer, men en ny uddannelse vil skabe bedre grundlag for rekruttering af medarbejdere. Både da den vil udgøre et relevant supplement til det nuværende uddannelsesudbud som følge af et kompetencemæssigt match, og i lyset af at virksomhederne forventer en meget stor medarbejderafgang i de kommende år pga. pensionering af medarbejdere, som har profiler, der kvalifikationsmæssigt er sammenlignelige med en professionsbachelor i skat. Derudover skal de manglende rekrutteringsudfordringer ses i lyset af den nuværende relativt høje ledighed blandt nyuddannede akademikere inden for mange fagområder.

Nuværende uddannelsesudbud dækker kompetencebehov

På den ene side er der en gruppe informanter, der vurderer, at de ikke har rekrutteringsproblemer, og at det nuværende uddannelsesudbud dækker tilstrækkeligt. Synspunktet er primært repræsenteret i de store og specialiserede revisionshuse samt i advokatbranchen og blandt enkelte repræsentanter fra SKAT. Informanterne begrunder deres vurdering med, at de har en specialiseringsgrad, som de ikke vurderer modsvarer et professionsbachelorniveau. Til deres kompetencebehov oplever de ikke de store rekrutteringsproblemer, da der eksisterer et stort udbud af akademiske uddannelser, som matcher de kompetencer, de efterspørger. En leder i et større rådgivningsfirma udtaler således:

"Vi vil hellere have personer med en lang videregående uddannelse. Også selvom de andre har haft noget praktik. (..) Vi har faktisk mere behov for deres teori. Og mange af kandidaterne har også haft studiejob".

(…)

"Vi søger meget nogle generelle kompetencer hos en nyuddannet. Det gør ikke noget, at vores nybagte jurist kun kan nogle få ting inden for området, når vi ansætter vedkommende" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Ofte rekrutteres dimittender med lange videregående uddannelser på baggrund af deres generelle akademiske kompetencer uden nødvendigvis at have den fornødne skattefaglige viden, da den skattefaglige viden udbygges efterfølgende via formel eller uformel uddannelse.

I forhold til ovennævnte udsagn bør det påpeges, at der pt. inden for en række akademiske uddannelser inklusive merkantile og samfundsvidenskabelige uddannelser er et mismatch mellem udbud og efterspørgsel. Derfor vil de store og specialiserede virksomheder typisk ikke have rekrutteringsproblemer, fordi de kan tilbyde attraktive udviklings- og karriereveje. Samtidig udtrykker nogle af virksomhederne, at det kan være svært at vurdere merværdien og potentielle substitutionsmuligheder på en profil, som måske er på tegnebrættet, og hvor indholdet ikke ligger færdigt beskrevet. Det kommer til udtryk i forhold til bl.a. advokatbranchen, hvor en informant på spørgsmålet om, hvorvidt de er interesserede i at tage praktikanter, svarer:

"Det vil i første omgang godt kunne lade sig gøre for at se, hvad sådan en kandidat kan, og for at vurdere, om det er kandidater, vi også fremadrettet kan ansætte" (Informant, Advokatbranchen).

Alle brancher er i større eller mindre omfang konkurrenceudsatte og har derfor fokus på lønsomhed. Såfremt en professionsbachelor formår at skabe værditilvækst – eksempelvis allerede i løbet af praktikken – til en lavere lønsum end den akademiske medarbejdere får, så er der en mulighed for, at også de mere specialiserede virksomheder inden for videnservice vil erstatte nogle af de akademiske medarbejdere med professionsbachelorer ved nyansættelser. I den specialiserede skatte- og videnrådgivning er der dog tale om et arbejdsmarked, der skal udvikles – eksempelvis ved at virksomhederne får lejlighed til at afprøve professionsbachelorernes kompetencer som praktikanter.

Nuværende uddannelsesudbud dækker *ikke* kompetencebehov

Analysen viser, at det nuværende uddannelsesudbud på en række områder ikke matcher arbejdsmarkedets nuværende kompetencebehov. Flere af undersøgelsens informanter vurderer, at det nuværende uddannelsesudbud af forskellige årsager ikke er tilstrækkeligt, og derfor støtter de etableringen af en skattefaglig professionsbacheloruddannelse:

"Jeg er tilhænger af en basisuddannelse i skat" (Informant, SKAT).

Særligt vurderer informanterne, at der mangler en uddannelse målrettet skat på et anvendelsesorienteret niveau, som tager udgangspunkt i skattefaglig, og skatterelateret fagteori som f.eks. skattejura, men som er praksisorienteret i måden, hvorpå fagteori formidles i undervisningen. Det udtrykker en repræsentant fra revisionsbranchen:

"Jeg frygter, at vi kommer til at mangle den praktiske vinkel, og at det bliver for teoretisk. Vi har ikke rigtig et uddannelsestilbud til dem, der godt vil arbejde med den praktiske del af spektret og skatteret. Der kommer flere og flere, der dyrker den juridiske del. Nogle af de her praktiske discipliner inden for skat – som f.eks. revisionsdelen – er ved at forsvinde. Vi uddanner mere og mere folk til den teoretiske del af faget" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Informanten uddyber, at problemet er særligt stort i et fremtidigt perspektiv:

"Indtil nu har jeg ikke haft en udfordring (med at rekruttere medarbejdere, red.). Men mit ansøgerfelt bliver ældre og ældre. Jeg ved det ikke, men jeg tror det bliver et problem. Vi kommer til at mangle folk, der har siddet med den praktiske del af skattefaget. Vi kommer til at mangle dem, der har siddet med den håndværksmæssige side af sagen og den praktiske vinkel" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

Flere af informanterne understreger, at den skattefaglige profil på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor mangler i det ordinære uddannelsessystem, da de nuværende skattefaglige uddannelser primært består af lange videregående uddannelse, som er teoribaserede. Det udtrykker en medarbejder fra SKAT således med reference til pensioneringen af de nuværende skatterevisorer:

"Jeg tror, at udbuddet af det her mellemniveau forsvinder i fremtiden. Ikke behovet" (Informant, SKAT).

Informanterne er opmærksomme på, at der findes en række akademiske uddannelser med skattefagligt indhold, og undersøgelsen viser, at flere af arbejdsgiverne forventer at rekruttere akademikere til de mere driftsorienterede sagsbehandleropgaver i fremtiden. Problemet ved det er ifølge informanterne, at akademikernes metodiske og processuelle kompetencer sjældent udnyttes ordentligt i denne type stillinger, og at de samtidig ikke har den brede og anvendelsesorienterede skattefaglighed, der er nødvendig for at løse opgaver i denne type stillinger. Adspurgt, om hvorvidt det nuværende uddannelsesudbud er dækkende, svarer en informant fra SKAT:

"Vi mangler noget her. Sådan som det er nu. Så er der akademikere, og det er at skyde lidt over målet. Det er typisk ikke attraktivt for akademikere at komme i et call center, og

deres metodelære er ikke relevant her, så vores udbytte af deres kompetencer er begrænset. (…) Udbuddet matcher ikke ret godt. Vi har kun akademiske uddannelser. De passer ikke ret godt. Det er lidt et overkill, og vi er heller ikke attraktive for dem. Vi prøver at fiske nogle fra pengeinstitutterne og så satse på kontorassistenter. Der er et stykke vej, før de matcher det, vi har på nuværende tidspunkt. Vi har ikke ret gode muligheder her" (Informant, SKAT).

Ud over at matchet mellem akademikeres kompetencer og de efterspurgte kompetencer ikke er optimalt, så understreger ovenstående citat, at job med hovedvægten på driftsorienteret sagsbehandling sjældent er attraktive for akademikere. På grund af den store akademikerledighed bliver stadigt flere akademikere ansat i opgaver, som ikke modsvarer deres kvalifikationsniveau. Derfor vil job, som primært har deres base i driften, meget ofte blive brugt som et springbræt til et nyt job, så snart der er en mulighed for et job, som de nyuddannede akademikere vurderer bedre matcher deres kvalifikationer og rummer udviklingsmuligheder. Det er dyrt for virksomhederne, og det er dyrt for samfundet. Dette synspunkt deles af flere af undersøgelsens informanter. Det skaber en yderligere kompetenceudfordring på et fagfelt og særligt i en organisation som SKAT, hvor netop praktisk indsigt og kompetencer oparbejdet over en længere periode er centrale for at kunne løse opgaverne tilfredsstillende.

Enkelte af informanterne vurderer herudover, at udbuddet af uddannelser i det ordinære uddannelsessystem målrettet det skattefaglige område helt mangler. Det gælder det indirekte skatteområde – særligt moms- og afgiftsområdet. Derudover mangler det brede skattefaglige fokus ifølge flere af informanterne, da skat ofte kun er en mindre del af uddannelserne. De nuværende uddannelser giver således ikke den fulde indføring i skattesystemet og en forståelse af sammenhængene på området, som er afgørende for høj kvalitet i opgaveløsningen og evnen til at arbejde effektivt og problemløsende:

"Vi kan se, at der er færre steder, hvor man får den rene viden inden for skat. Vi har svært ved at se, hvor vi får kandidater med en stor skatteviden og -interesse, som vil gå langt for at tilegne sig viden. Det er udfordringen, hvad angår rekrutteringen af rådgivere" (Informant, Revision, økonomi og rådgivning).

En informant fra SKAT underbygger det nuværende uddannelsesudbuds manglende skattefaglige fokus:

"Jeg kan se, at der kommer til at mangle medarbejdere, der har en grundlæggende skatteforståelse. Det er fortsat muligt at rekruttere medarbejdere til jura og IT, men der mangler nogle, som kender kerneforretningen – nemlig det skattefaglige og skattevirksomheden. (…) Jeg synes, at vi mangler en uddannelse, der retter sig mod skatte- og afgiftsområdet. Vi ansætter nogle, som har en god faglig grunduddannelse – jurister, Cand.Merc.Jur'er, Scient.Pol.'er, men vi bruger jo rigtig meget intern oplæring og nabotræning. Det bruger vi næsten det første år med. De starter derfor lidt fra scratch, når de starter, idet de ikke i forvejen har nogen skatteballast" (Informant, SKAT).

Som konsekvens af det manglende skattefaglige fokus i det nuværende ordinære uddannelsessystem er flere arbejdsgivere nødt til at afsætte mange ressourcer til oplæring af dimittender med eksempelvis akademisk eller finansøkonomisk baggrund. Enten via formel efter- og videreuddannelse – særligt diplom- og masteruddannelsen i skat – eller via uformel oplæring i form af f.eks. interne kurser. Det manglende match har konsekvenser ikke

alene for produktiviteten, men også for kvaliteten i opgaveløsningen, idet der også skal sættes langt flere ressourcer ind for at kvalitetssikre opgaveløsningen for medarbejdere, som kommer uden den kernefaglige viden og praksisorientering.

Herudover viser en række studier, som Teknologisk Institut tidligere har gennemført, at der i fremtiden vil opstå behov for kompetencer inden for datahåndtering og datadreven analyse og -udvikling. Særligt denne viden og forståelse for IT-systemer og deres muligheder i en kombination med skatte- og revionsfaglighed adresseres ikke i det nuværende uddannelsessystem. Derfor kan en skattefaglig professionsbacheloruddannelse, der kobler til IT-viden og –kompetencer, give unikke kompetencer til at løse det stigende antal opgaver, der ligger i spændingsfeltet mellem digitalisering og automatisering på den ene side og skatteforvaltning, rådgivning og udvikling på den anden side.

Ingen nuværende rekrutteringsproblemer, men en ny uddannelse skaber større kompetencematch og bedre grundlag for rekruttering af medarbejdere

Størstedelen af undersøgelsens interviewpersoner oplever ikke direkte rekrutteringsproblemer på nuværende tidspunkt. Det skyldes bl.a., at de anvender de forskellige substitutionsmuligheder, som pt. er muligt på grund af karakteren af arbejdsmarkedet – herunder især udbuddet af nyuddannede akademikere, der i mange tilfælde også kan ansættes med forskellige former for løntilskud.

"Hvis den kommer (professionsbacheloruddannelsen i skat, red.), skal den nok blive brugt fornuftigt. Men det er ikke fordi, vi ikke har noget alternativ i dag" (Informant, SKAT).

På grund af den relative høje akademikerledighed er der pt. et stort udbud af lange videregående nyuddannede kandidater. Men særligt de nyuddannede kandidaters forventninger til arbejdsmarkedet betyder i mange tilfælde, at de driftsorienterede stillinger bliver brugt som springbræt til andre stillinger, der i højere grad er i overensstemmelse med deres forventninger til et job. Det koster dyrt for offentlige organisationer og virksomheder og er ud fra et samfundsmæssigt perspektiv ikke hensigtsmæssigt.

Derfor relaterer behovet for en skattefaglig kompetenceprofil sig i højere grad til kvaliteten i matchet, med alt hvad det implicerer i forhold til produktivitet, kvalitet i opgaveløsningen og jobtilfredshed, snarere end til et kvantitativt behov for dimittender. Flere af informanterne ser da også eventuel uddannelse som et væsentligt supplement til det nuværende uddannelsesudbud grundet praksisorienteringen og den skattefaglige bredde:

"Jeg synes det (uddannelsesudbuddet, red.) ser fint ud. Den (professionsbacheloruddannelsen i skat, red.) er et udmærket supplement til det, der er i forvejen. Men vi vil ikke gå nedenom og hjem, hvis ikke den kommer. Men den er særdeles relevant for en virksomhed som vores. Til SKATs niveau 4 findes der andre uddannelser i det normale uddannelsessystem. Og der findes akademiuddannelser og diplomuddannelser, hvor vi kan finde efteruddannelse til niveau 4. Men det er klart, at den her uddannelse i højere grad vil sidde lige i øjet nogle steder" (Informant, SKAT).

Undersøgelsen og ovenstående citat tyder på, at en professionsbacheloruddannelse i skat i højere grad vil være tilpasset de kompetencebehov, som ligger i de driftsorienterede stillinger, der ikke er præget af dybt specialiserede problemkomplekser. Omvendt vil skattefagligt uddannede, der har den brede kernefaglighed i meget komplekse opgaver, kunne være brobygger mellem de dybt specialiserede fagprofiler, som gør, at et team af specialister kan arbejde løsningsorienteret. Netop kvaliteten af matchet er afgørende. Det kan fremme kvalitet og produktivitet i opgaveløsningen, og det kan også medvirke til, at efteruddannelse kan målrettes meget mere effektivt, end tilfældet er i dag, hvor hele medarbejdergrupper er nødt til at blive efteruddannet. En professionsbacheloruddannelse med en bred skattefaglig fundering vil derfor i denne type stillinger med overvejende sandsynlighed give arbejdsgiverne bedre mulighed for at løse arbejdsopgaverne fra *day one*.

Der er også en gruppe af informanter, der ikke oplever rekrutteringsproblemer ved ansættelse, men som alligevel vurderer, at de har et behov for at give de nyansatte skattefaglig opkvalificering. Flere arbejdsgivere beskriver således, at de på nuværende tidspunkt modtager ansøgninger fra et bredt felt af kandidater med en eller anden grad af skattefaglige kompetencer, når de annoncerer efter medarbejdere. Omvendt fortæller flere af informanterne, at på trods af at der et bredt kvalificeret ansøgerfelt, så har flere af de nyansatte brug for supplerende skattefaglig uddannelse eller oplæring for at kunne løse de arbejdsopgaver, som de ansættes til. Og det koster på produktiviteten. Eksempelvis nævnes det flere gange, at f.eks. finansøkonomer og personer fra de akademiske uddannelser har en god talforståelse eller metodisk ballast, men at de sjældent har den fornødne skattefaglige indsigt. Herudover er det værd at bemærke, at mange organisationer og virksomheder i den offentlige og private sektor har været igennem omfattende LEAN-processer. Det gør det svært for virksomhederne at afsætte kvalificerede interne ressourcer til oplæringen. Det kan gå ud over kvaliteten af oplæringen i jobbet, hvilket vil have konsekvens for kvaliteten i opgaveløsningen hos de nye medarbejdere. Herudover kan det være direkte fordyrerene grundet behovet for ekstra kontrolforanstaltninger.

Analysen viser således, at på trods af at organisationerne har et stort ansøgerfelt at vælge imellem, så oplever de ikke, at dimittenderne fra de nuværende uddannelser har den nødvendige skattefaglige viden. Selvom informanterne ikke direkte oplever rekrutteringsproblemer, så tyder data alligevel på, at der er et kompetencemismatch på skatteområdet. En informant udtrykker indirekte dette forhold ved at understrege, at de har tilpasset sig det nuværende uddannelsesudbud:

"Jeg tror, vi har vænnet os lidt til det udbud, der er. Vi har indrettet lidt os efter vilkårene. Vi lægger ekstra uddannelse på, når de kommer ind. Det fungerer fint, men det tager tid" (Informant, SKAT).

På trods af at flere af interviewpersonerne ikke direkte oplever et behov for en ny skattefaglig uddannelse, så vurderer størstedelen, at der er et mismatch. Konsekvensen er bl.a., at de må afsætte ekstra ressourcer i form af intern opkvalificering og formel efteruddannelse, og det vil alt andet lige påvirke de ressourcer, der er til rådighed i driften. Størstedelen af informanterne vurderer derfor, at dimittender med en professionsbacheloruddannelse i skat vil være interessante og relevante for deres organisation.

Behovet for skattefaglige kompetencer på et mellemlangt kvalifikationsniveau på mellemlangt sigt

På tværs af den offentlige og private sektor udtrykker flere af de interviewpersoner, der på nuværende tidspunkt ikke oplever rekrutteringsproblemer, at de frygter, at de på sigt vil opleve et kompetencegab på et mellemlangt kvalifikationsniveau, når de nuværende skatterevisorer går på pension. I et fem- til tiårigt perspektiv er der således tegn på, at gabet mellem efterspørgslen efter praksisrettede skattefaglige kompetencer og udbuddet af denne type kompetencer vil vokse.

Undersøgelsen viser også, at arbejdsgiverne på tværs af den offentlige og private sektor påskønner diversiteten i uddannelsesudbuddet – fagligt såvel som kvalifikationsmæssigt. Informanterne understreger, at forskelligheden af medarbejdere giver de bedste muligheder for at løse arbejdsopgaverne. Forskelligheden betyder også, at der er behov for at ansætte personer, der ikke er akademikere, men som derimod har en teoretisk funderet praksisorientering. Det kan øge behovet for en skattefaglig uddannelse på et mellemlangt kvalifikationsniveau, da størstedelen af de skattefaglige uddannelser på nuværende tidspunkt er lange videregående uddannelser.

Afslutningsvis foreslår et par af undersøgelsens informanter, at man kan imødekomme det anvendelsesorienterede skattefaglige kompetencebehov ved at styrke mulighederne for skattefaglige specialiseringer på de korte og mellemlange videregående uddannelser. Det kunne eksempelvis ske ved at udbygge skattespecialiseringen på professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration. Det virker dog svært at inkorporere et omfattende skattemæssigt, revisionsfagligt og økonomisk fokus kombineret med IT-forståelsen i en eksisterende uddannelse, uden at den nuværende uddannelses faglige indhold udvandes på grund af curriculum-trængsel.

Som ovenstående viser, så betragter en stor del af informanterne, på trods af at de ikke oplever direkte rekrutteringsproblemer for nuværende – bl.a. grundet ledigheden blandt nyuddannede akademikere – at en professionsbacheloruddannelse i skat vil være et godt supplement til det nuværende uddannelsesudbud. Det identificerede skattefaglige kompetencemismatch understøtter dette.

7. Konklusion

Undersøgelsen viser, at der både nu og i fremtiden er en stor efterspørgsel på skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat. Sidstnævnte kvalifikationsprofil vil både være relevant til de driftsprægede arbejdsopgaver, men også til en række udviklingsopgaver, hvor der er behov for bred skattefaglig og driftsfunderet viden.

Efterspørgslen på kompetencer svarende til et mellemlangt kvalifikationsniveau er særligt stor i SKAT og i den offentlige sektor, men også i små, mellemstore og ikke-specialiserede virksomheder i revisions- og rådgivningsbranchen og til dels også i private virksomheders økonomi- eller skatteafdelinger. Alt efter estimeringsmetode er arbejdsmarkedet for skattefagligt uddannede på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor på nuværende tidspunkt mellem ca. 3.000 og (langt) over 10.000 personer, alt efter hvor bredt dimittenderne ansættes. Endvidere er det vigtigt at påpege, at omkring 2000 af medarbejderne på dette kvalifikationsniveau forlader arbejdsmarkedet over en kommende 10-årig periode, og at arbejdsmarkedet ikke forventes at være præget af negativ jobvækst, da det primært er job på et lavere kvalifikationsniveau, der automatiseres.

Analysen viser endvidere, at mange aftagere af skattefaglige dimittender oplever, at der et bredt udbud af uddannelser, og at de på nuværende tidspunkt ikke direkte har rekrutteringsproblemer. Ikke desto mindre giver mange af de interviewede virksomheder udtryk for et udpræget kompetencemismatch. Det koster dyrt i indslusning – ikke mindst når der er tale om praksisnær opkvalificering, hvor det er nødvendigt at afsætte en kvalificeret og erfaren medarbejder. Herudover løser arbejdsgiverne det kompetencemæssige mismatch ved at supplere de eksisterende uddannelser med formel efter- og videreuddannelse eller via interne kurser og anden uformel uddannelse. Ud over at mismatchet er dyrt for virksomhederne, så er det også dyrt på et samfundsøkonomisk niveau. Endvidere viser analysen, at flere af aftagerne frygter, at de kommer til at mangle en kompetenceprofil, som modsvarer de nuværende skattefuldmægtige og skatterevisorer, men med en større vægt på digitalisering. Uddannelserne udbydes ikke længere, og størstedelen med disse uddannelser forventes at gå på pension inden for de næste 10 år. Derfor udviser aftagerne stor interesse for eventuelle dimittender med en skattefaglig professionsbachelor.

De fleste af undersøgelsens informanter er interesserede i at ansætte en person med en skattefaglig professionsbacheloruddannelse. Størstedelen af informanterne vurderer, at uddannelsen vil være et relevant og væsentligt supplement til det nuværende uddannelsesudbud. En stor del af aftagerne vurderer sågar, at der decideret mangler en praksisorienteret uddannelse med et bredt skattefagligt fokus på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til det, som tidligere blev udbudt via skatterevisoruddannelsen. Blandt størstedelen af undersøgelsens informanter er der derfor stor interesse for en kompetenceprofil, der har en dyb og bred teoretisk skattefaglig viden i kombination med en praksisorientering svarende til det, som kendes fra en professionsbacheloruddannelse.

Størstedelen af de interviewede aftagere er også interesserede i at tage eventuelle professionsbachelorstuderende i praktik. Praktikmulighederne ser umiddelbart ud til at være størst hos offentlige myndigheder som SKAT og i de små og mellemstore virksomheder i revisions- og rådgivningsbranchen.

Overordnet viser analysen, at en skattefaglig professionsbacheloruddannelse vil være et godt supplement til det eksisterende uddannelsesudbud i det ordinære system. På trods af at der er et bredt udbud af uddannelser med et skattefagligt indhold, så er størstedelen enten for teoretisk funderet og målrettet den komplekse sagsbehandling såsom f.eks. jurauddannelsen eller Cand.Merc.Aud.-uddannelsen, eller også mangler uddannelserne det fornødne skattefaglige fokus – f.eks. finansøkonomuddannelsen eller professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration.

En eventuel professionsbacheloruddannelse i skat skal dog ikke kun have et skattefagligt og juridisk fokus, men skal også inddrage fagområder som revision, bogholderi og erhvervsøkonomi. Herudover bør uddannelsen også have en dyb og integreret skattefaglig IT-systemforståelse og viden om samt indsigt i, hvordan man fremadrettet i stadigt større omfang kan udnytte både strukturerede og ikke-strukturerede data til at øge kvaliteten i opgaveløsningen. Det giver dimittenderne mulighed for at løse det stigende omfang af opgaver, der ligger i spændingsfeltet mellem digitalisering og automatisering på den ene side og skatteforvaltning, vejledning, rådgivning og udvikling på den anden side, hvilket øger uddannelsens relevans for både det offentlige og det private arbejdsmarked. Samtidig er det værd at understrege, at bl.a. som konsekvens af udviklingen i de digitale systemer så smelter driftsopgaver og kunde-/borgervejledning og rådgivning i et vist omfang sammen. Derfor er det også væsentligt, at uddannelsen i sin pædagogiske tilrettelæggelse tager sigte på, at professionsbacheloren i skat i praksis får erfaring med kunderettet vejledning og rådgivning.

Afslutningsvis understreger informanterne, at en eventuel professionsbacheloruddannelse i skat bør give mulighed for videreuddannelse på kandidat- og masterniveau. Holdningen er repræsenteret både i den offentlige og i den private sektor, men er særligt tydelig i revisionsbranchen.

8. Referencer

Council on the Future of Jobs - World Economic Forum. (2016). *The future of jobs.* World Economic Forum.

Knight, C. M. (2015). *Preliminary Investigation of big data and Implications for Accounting Curricula*. Retrieved from unitec.researchbank.ac.nz: http://unitec.researchbank.ac.nz/bitstream/handle/10652/3264/McKnight%20ARA%202015.pdf?sequence=1

Produktivitetskommissionen. (2013). *Uddannelse og Innovation.*

PWC. (2015). *Data driven- what students need to succeed in a rapidly changing world.* https://www.pwc.com/us/en/faculty-resource/assets/PwC-Data-driven-paper-Feb2015.pdf: PWC.

Shapiro, H., Secher, J. O., & Østergaard, S. F. (2014). *Matchet mellem de højtuddannede nyuddannede og små og mellemstore virksomheders behov.* Udvalg for Kvalitet og Relevans i de videregående Uddannelser.

Shapiro, H., Østergaard, S. F., & Ricardo, M. (2016). *Digital and online learning in school education and higher education in Europe.* (in print): European Commission- DG Education.

Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående uddannelser. (2015). *Kvalitetsudvalgets samlede forslag til reform af de videregående uddannelser.*

18. november 2016

Et nyt skattevæsen

Regeringen (Venstre) og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance, Det Radikale Venstre og Det Konservative Folkeparti har aftalt en fælles forståelse om nødvendigheden af at opbygge et nyt skattevæsen samt rammerne herfor.

***

Aftalepartierne noterer sig, at flere alvorlige sager har svækket borgeres og virksomheders tillid til skatteforvaltningen. Det skyldes særligt problemer med de offentlige ejendomsvurderinger, inddrivelsen af gæld til det offentlige samt svindel med refusionen af udbytteskat. Aftalepartierne konstaterer, at årsagerne til SKATs udfordringer bl.a. skyldes en omfattende og kompleks opgaveportefølje, forældet it, manglende ressourcer og kompetencer i SKAT samt en utilstrækkelig styring af økonomi og produktion. Blandt andet som konsekvens heraf har skattegabet de seneste år været større end målsætningen på 2 pct., og der er ikke på den korte bane udsigt til, at gabet mindskes.

På den baggrund bakker aftalepartierne op om det igangsatte arbejde med at opbygge et nyt skattevæsen og om regeringens investeringsplan *Et nyt skattevæsen*, der indebærer en styrkelse af kerneforretningsområderne inddrivelse, ejendomsvurderinger og told samt fundamentet for opkrævning og kontrol af skatter og afgifter.

Aftalepartierne bakker desuden op om målsætningen om, at fremtidens skattevæsen skal være en skatteforvaltning, der er serviceorienteret og har borgeres og virksomheders behov i centrum. Det indebærer bl.a., at skatteforvaltningen så vidt muligt automatiserer indberetninger og er i front med at anvende brugervenlige digitale løsninger til gavn for både borgere og virksomheder.

Aftalepartierne er enige om, at målet er at få genskabt borgernes tillid til skattevæsenet, hvilket er helt afgørende for finansieringen af vores velfærdssamfund, såvel som at få mindsket skattegabet og minimere skatteunddragelse.

Endelig er aftalepartierne enige om, at skattelovgivningen generelt skal være så enkel og gennemskuelig som mulig for borgere og virksomheder, hvilket det nedsatte Skattelovråd blandt andet har til opgave at bidrage til.

Ejendomsområdet
Aftalepartierne bakker op om det fortsatte arbejde, der skal sikre mere retvisende vurderinger af grunde og ejendomme, og at borgerne skal have adgang til en effektiv klagesagsbehandling, *jf. Aftale mellem regeringen (Venstre) og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance, Det Radikale Venstre og Det Konservative Folkeparti om et nyt ejendomsvurderingssystem.*

EU's toldkodeks
Aftalepartierne bakker op om udviklingen af et nyt toldvæsen, der følger af EU's nye toldforordning, idet aftalepartierne dog samtidig noterer sig, at arbejdet allerede er forsinket, og at det derfor er en prioriteret opgave.

Inddrivelsesområdet
Aftalepartierne bakker op om det fortsatte arbejde med at udvikle et nyt it-inddrivelsessystem, og om den manuelt baserede inddrivelse, der er iværksat oven på nedlukningen af EFI. Aftalepartierne noterer sig samtidig, at det som led i at reetablere og styrke inddrivelsen også er nødvendigt at gennemføre en omfattende forenkling af inddrivelseslovgivningen. Aftalepartierne er enige om, at inddrivelsen af gæld skal være mere enkel og gennemskuelig for både skattemyndighederne, borgere og virksomheder, og at lovgivningen skal understøtte, at hovedparten af inddrivelsesindsatsen fremadrettet kan it-understøttes.

Derfor bakker aftalepartierne op om en række tiltag, der forenkler inddrivelseslovgivningen. Der er tale om at fjerne en række særregler og forenkle og harmonisere inddrivelsesreglerne, så flest mulige fordringer kan underkastes samme behandling. Disse forslag er vigtige i forhold til at udvikle et mere enkelt it-system til understøttelse af inddrivelsen og sikrer, at inddrivelsesopgaven fremadrettet kan håndteres mere effektivt.

Regeringen konstaterer desuden, at der som led i oprydningen efter EFI-systemet vil være behov for at træffe beslutning om håndteringen af en stor mængde gældsposter med tvivl om deres gyldighed. Regeringen vil, når grundlaget er klar, drøfte mulige løsninger med aftalepartierne. I forlængelse heraf er aftalepartierne enige om at undersøge og efterfølgende drøfte mulighederne for at lade private aktører varetage en del af gældsinddrivelsen.

Styrkelse af driften og kompetencerne
Aftalepartierne konstaterer, at der herudover er behov for at tage hånd om de grundlæggende strukturelle udfordringer, som hele skatteforvaltningen har for at skabe et moderne og effektivt skattevæsen med borgere og virksomheder i centrum. Partierne noterer sig i den forbindelse, at et centralt mål er at reducere skattegabet, og at Skatteministeriet vil se nærmere på mulighederne for at etablere en tættere sammenhæng mellem skattegabsmålet og den offentlige saldo.

Samtidig er aftalepartierne optaget af, at der gennem udvikling af de nuværende medarbejdere og rekruttering af op mod 2.000 nye medarbejdere sikres den relevante kompetencesammensætning i skattevæsenet. I den forbindelse finder aftalepartierne det væsentligt, at der er det efterspurgte udbud af videregående uddannelser samt voksen- og efteruddannelser med et skattefagligt indhold, herunder fx på professionsbachelorniveau.

Ny struktur for skattevæsenet
Aftalepartierne bakker desuden op om, at det er nødvendigt med en omorganisering af skattevæsenet til flere styrelser med en højere grad af specialisering. Skattevæsenet skal med udgangspunkt i SKATs nuværende lokaliseringsplan fortsat være bredt repræsenteret i hele landet og dermed bidrage til et Danmark i balance. I foråret 2017 vil de endelige planer for lokalisering og organisering blive præsenteret for partierne.

Styrkelse af klagesystemet
Der er i dag konstateret en sagspukkel på ca. 33.000 klagesager. Det betyder, at der aktuelt er – og vil være – udsigt til meget lange sagsbehandlingstider. Aftalepartierne er derfor enige om, at skatteklagesystemet skal evalueres og styrkes. Partierne noterer sig endvidere, at der igangsættes en analyse af, hvordan produktiviteten kan øges, og om de hidtidige erfaringer med den nuværende klagenævnsstruktur fra 2014 giver anledning til at justere strukturen, idet lægmandsstrukturen i ankenævnene ønskes bibeholdt. Resultater heraf vil foreligge i foråret 2017, hvorefter der vil være grundlag for en videre drøftelse. Partierne noterer sig endvidere, at Rigsrevisionen gennemfører en særlig undersøgelse af Skatteankestyrelsens produktivitet og sagsbehandlingstider mv., der vil føre til en beretning, der forventes offentliggjort i december 2016.

Momsområdet
Momsområdet udgør en årlig pengestrøm på mere end 500 mia. kr. Derfor er det helt centralt for finansieringen af velfærdssamfundet, at der er styr på området. Skatteministeriets Interne Revision er i gang med en omfattende undersøgelse af området, ligesom Rigsrevisionen gennemfører en særlig undersøgelse af negativ moms, der vil føre til en beretning, der forventes offentliggjort i december 2016. Partierne vil på baggrund af de to undersøgelser drøfte mulige yderligere indsatser på området. Skatteministeriet vil arbejde videre med relevante tiltag på momsområdet, der kan reducere risikoen for fejl og svindel. Ligeledes noterer aftalepartierne sig, at revisionsbranchen inddrages i det fremadrettede arbejde.

Bekæmpelse af sort arbejde
Folketingets Skatteudvalg nedsatte i marts 2016 en parlamentarisk arbejdsgruppe, der skulle komme med forslag til at bekæmpe sort arbejde i Danmark. Arbejdsgruppens forslag vil blive drøftet, når Skatteministeriet har afleveret svar til Skatteudvalget om de enkelte forslag. Aftalepartierne noterer sig endvidere, at der med finansloven for 2017 er afsat midler til indsatsen mod social dumping.

***

Der blev på regeringens finanslovforslag afsat en reserve på i alt 6.700 mio. kr. i 2017-2020 til en markant styrkelse af det danske skattevæsen. Heraf var 4.050 mio. kr. forudsat finansieret som led i Helhedsplanen.

Som led i Aftale om afskaffelse af PSO-afgiften finansieres samlet set 2.350 mio. kr. af reserven i 2018-2020 svarende til midlerne til et nyt ejendomsvurderingssystem i samme periode. Herefter udestår fortsat et finansieringsbidrag på samlet set 1.700 mio. kr. i 2019 og 2020. Aftalepartierne noterer sig, at reserven til Skatteministeriet, som den blev fremsat på finanslovforslaget, derfor nedjusteres tilsvarende i 2019 og 2020 på finansloven for 2017. Aftalepartierne er enige om, at der skal anvises finansiering af disse midler for at kunne gennemføre planen i sin helhed. Regeringen skal fremlægge forslag herom.

Der afsættes derfor således i alt 1.250 mio. kr. i 2017, 1.650 mio. kr. i 2018, 1.350 mio. kr. i 2019 og 750 mio. kr. i 2020 på finansloven for 2017.

***

Aftalepartierne er bevidste om, at arbejdet med at etablere et nyt skattevæsen også fortsætter efter 2020, og at der vil være behov for at følge op på de igangsatte tiltag. Aftalepartierne noterer sig desuden, at der også efter 2020 vil være behov for at investere yderligere i et nyt skattevæsen.

***

Som led i arbejdet med at skabe et nyt skattevæsen vil skatteministeren tage initiativ til kvartalsvise orienteringer af aftalepartierne, hvor status, fremdrift og eventuelt nye tiltag kan drøftes. Principperne bag forståelseskredsen bag "SKAT ud af krisen" bæres således uændret videre.

HR og Stab
HR

Østbanegade 123
2100 København Ø

Telefon 72 22 18 18
skat.dk

J.nr. 16-1791705

Returadresse: SKAT, Nykøbingvej 76, 4990 Sakskøbing
Professionshøjskolen
Metropol
Forvaltningsuddannelserne

Att: Sonny Englund
snen@phmetropol.dk

Tilkendegivelsesskrivelse

Hermed tilkendegiver SKAT, at vi ønsker uddannelsen Professionsbachelor i skat oprettet. Uddannelsen vil kunne dække vores behov for kompetencer på en bedre og mere målrettet måde, end vi kan få dem dækket i rekrutteringssammenhæng i dag.
Vi vurderer, at vores virksomhed både nu og i fremtiden vil efterspørge skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat.

SKAT skønner at have interesse i at ansætte 50 dimittender årligt fra Professionsbachelor i skat.

SKAT forventer at kunne skabe praktikpladser til 50 studerende på Professionsbachelor i skat årligt.

Venlig hilsen

Jens Sørensen
Kontorchef
Direkte telefon 30573831

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL

Tilkendegivelsesskrivelse

Hermed tilkendegiver Skatteankestyrelsen, at vi ønsker uddannelsen Professionsbachelor i skat oprettet. Uddannelsen vil kunne dække vores behov for kompetencer på en bedre og mere målrettet måde, end vi kan få dem dækket i rekrutteringssammenhæng i dag.

Vi vurderer, at vores virksomhed både nu og i fremtiden vil efterspørge skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat.

Skatteankestyrelsen skønner at have interesse i at ansætte 35 dimittender årligt fra Professionsbachelor i skat.

Skatteankestyrelsen vil gerne forpligte sig til at skabe praktikpladser til 3 studerende på Professionsbachelor i skat årligt.

Gitte Klint Axelsen
HR-chef, Skatteankestyrelsen

Filsti: C:\Users\w17623\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\R2WM60SR\Tilkendegivelsesskrivelse.docx

Tilkendegivelsesskrivelse

Hermed tilkendegiver Døssing & Partnere, at vi ønsker uddannelsen Professionsbachelor i skat oprettet. Uddannelsen vil kunne dække vores behov for kompetencer på en bedre og mere målrettet måde, end vi kan få dem dækket i rekrutteringssammenhæng i dag.

Vi vurderer, at vores virksomhed både nu og i fremtiden vil efterspørge skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat.

Døssing & Partnere skønner at have interesse i at ansætte ca. 2-3 dimittender årligt fra Professionsbachelor i skat.

Døssing & Partnere skønner at have interesse i at skabe praktikpladser til 2-3 studerende på Professionsbachelor i skat årligt.

Hillerød den 16. november 2016
DØSSING & PARTNERE
Revisionsinteressentskab, Registrerede Revisorer

Jeanette Møller Vetlov
Registreret revisor

Registrerede revisorer
Døssing & Partnere
Trollesminde Kontorpark

Roskildevej 12 A
3400 Hillerød
Tlf: 48 24 73 14

Fax: 48 24 73 10
dossing@dossing.dk
www.dossing.dk

Til hvem det måtte vedrøre

Sorø, den 23. november 2016

Tilkendegivelsesskrivelse
Hermed tilkendegiver Gefion, at vi ønsker uddannelsen Professionsbachelor i skat oprettet. Uddannelsen vil kunne dække vores behov for kompetencer på en bedre og mere målrettet måde, end vi kan få dem dækket i rekrutteringssammenhæng i dag.

Vi vurderer, at vores virksomhed både nu og i fremtiden vil efterspørge skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat. Gefion skønner at have interesse i at ansætte 1 dimittend årligt fra Professionsbachelor i skat. Gefion forventer at kunne skabe praktikpladser til 1-2 studerende på Professionsbachelor i skat årligt.

Gefion beskæftiger omkring 100 personer indenfor regnskab og skat. Jeg gør opmærksom på at Gefion er en del af dansk landbrugsrådgivning, og der findes rådgivningscentre som Gefion over hele landet. Jeg antager at de øvrige centre også har stor interesse i at uddannelsen oprettes, idet der allerede nu er vanskeligt at rekruttere skattespecialister, og jeg ved at gennemsnitsalderen for de skattespecialister der findes i landbrugets rådgivningscentre i dag er høj.

Jeg kan tilføje at Metropol i arbejdet med at forberede uddannelsen, har indkaldt et antal aftagervirksomheder til høring. Skolen repræsentanter har været meget lydhøre over for de forslag der er kommet fra aftagerpanelet. Det er min opfattelse, at man er nået frem til en særdeles brugbar uddannelse, hvor dimittenderne vil være til stor nytte for virksomhederne allerede fra første dag.

Med venlig hilsen

Henning Andersen
Vicedirektør
hga@gefion.dk
57 86 51 00

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL

Tilkendegivelsesskrivelse

Hermed tilkendegiver Baker Tilly Godkendt Revisionspartnerselskab, at vi ønsker uddannelsen Professionsbachelor i skat oprettet. Uddannelsen vil kunne dække vores behov for kompetencer på en bedre og mere målrettet måde, end vi kan få dem dækket i rekrutteringssammenhæng i dag.

Vi vurderer, at vores virksomhed både nu og i fremtiden vil efterspørge skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat.

Baker Tilly Godkendt Revisionspartnerselskab skønner at have interesse i at ansætte 2-3 dimittender årligt fra Professionsbachelor i skat.

Baker Tilly Godkendt Revisionspartnerselskab forventer at kunne skabe praktikpladser til 2-3 studerende på Professionsbachelor i skat årligt.

23-11-2016

X Poul Landergren

NN

Signeret af: Poul Landergren

Filsti: C:\Users\maes\Desktop\Professionsbachelor i skat\Tilkendegivelsesskrivelse - SKAT.docx

Tilkendegivelsesskrivelse

Hermed tilkendegiver CSC Danmark A/S, at vi ønsker uddannelsen Professionsbachelor i skat oprettet. Uddannelsen vil kunne dække vores behov for kompetencer på en bedre og mere målrettet måde, end vi kan få dem dækket i rekrutteringssammenhæng i dag.

Vi vurderer, at vores virksomhed såvel nu som i fremtiden vil efterspørge skattefaglige kompetencer på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgave-kompleksitet og CSC Danmark har et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden på et kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat.

CSC skønner at kunne ansætte 3-5 dimittender årligt fra Professionsbachelor i skat.

CSC forventer at kunne skabe praktikpladser til 3-5 studerende på Professionsbachelor i skat årligt.

Charlotte Lundblad
Managing Director CSC Denmark

CSC Danmark A/S | Retortvej 8 | 2500 Valby
t +45 3614 4000 | **f** +45 3614 4011 | csc-dk@csc.com | **www.csc.com/dk**
CVR nr.: 15 23 15 99

Fra:	John Linnemann
Til:	Kasper Bring Truelsen
Emne:	Professionsbachelor i skat
Dato:	4. januar 2017 14:38:36
Vedhæftede filer:	image001.jpg

Jeg tilkendegiver hermed interesse i oprettelsen af en professionsbachelor i skat.

Der gives hermed ikke-bindende tilsagn om interesse i følgende:

I min afdeling/firma skønner jeg, at kunne ansætte 1 dimittender hvert 2-3 år fra Professionsbachelor i skat.

I min afdeling/firma skønner jeg, at kunne skabe praktikpladser til 1 studerende på Professionsbachelor i skat årligt.

Vi vurderer, at vores virksomhed både nu og i fremtiden vil efterspørge skattefaglige kompetencer. Både på et højt kvalifikationsniveau til stillinger præget af høj opgavekompleksitet og et behov for dyb specialiseret skattefaglig viden samt på et mellemlangt kvalifikationsniveau svarende til en professionsbachelor i skat.

Med venlig hilsen

John Linnemann
Partner, Skatte- og momschef
Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab • Skagensgade 1• DK-2630 Taastrup • Telefon direkte: +45 3038 2144

Denne email og alle filer vedlagt som bilag kan indeholde fortroligt materiale, der kun er beregnet for adressaten, og må ikke udleveres eller kopieres
til uvedkommende. Har De ved en fejltagelse modtaget denne email, bedes De venligst omgående meddele os dette pr. telefon: +45 43505050.
This email and any files transmitted with it may contain confidential information intended for the addressee(s) only. The information is not to be surrendered or copied to unauthorised persons. If you have received this communication in error, please notify us immediately by telephone: +45 43505050.

Uddannelses- og
Forskningsministeriet

Professionshøjskolen Metropol
E-mail: info@phmetropol.dk

4. april 2017

Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Professions- og Erhvervsrettede Videregående Uddannelser

Bredgade 40
1260 København K
Tel. 3544 6200
Fax 3544 6201
Mail sfu@ufm.dk
Web www.ufm.dk

CVR-nr. 1991 8440

Sagsbehandler
Jørgen Prosper Sørensen
Tel. 72 31 90 01
Mail jso@ufm.dk

Ref.-nr. 17/006995-19

Afgørelse om foreløbig godkendelse af ny uddannelse

Uddannelses- og forskningsministeren har på baggrund af gennemført prækvalifikation af Metropols ansøgning om godkendelse af ny uddannelse truffet følgende afgørelse:

Foreløbig godkendelse af ny professionsbacheloruddannelse i skat

Afgørelsen er truffet i medfør af § 17 i bekendtgørelse nr. 852 af 3. juli 2015 om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser og § 2 i bekendtgørelse nr. 271 af 22. marts 2014 om særlige betingelser for godkendelse af udbud af erhvervsakademiuddannelser, professionsbacheloruddannelser, akademiuddannelser og diplomuddannelser.

Godkendelsen er betinget af en efterfølgende positiv institutionsakkreditering opnået senest 1. december 2017.

Hvis Akkrediteringsrådet træffer afgørelse om en betinget positiv institutionsakkreditering, er godkendelsen betinget af en efterfølgende positiv uddannelsesakkreditering opnået senest 1. september 2018.

Giver Akkrediteringsrådet afslag på institutionsakkreditering, bortfalder den foreløbige godkendelse.

Godkendelsen er således endelig, når Akkrediteringsrådet har truffet afgørelse om positiv akkreditering. Når der foreligger en positiv akkreditering, skal uddannelsesinstitutionen rette henvendelse til Styrelsen for Forskning og Uddannelse med henblik på tildeling af koder fra Danmarks Statistik.

KOT-nummer tildeles automatisk fra Den Koordinerede Tilmelding, når udbuddet er oprettet af uddannelsesinstitutionen på Optagelse.dk. Optagelse.dk åbner for udbudsoprettelse i uge 43.

Ansøgningen er blevet vurderet af Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU). RUVU's vurdering er vedlagt som bilag.

Udbudsgodkendelsen kan bortfalde efter § 16 i lov om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser, jf. lovbekendtgørelse 1147 af 23. oktober 2014.

Uddannelsen er omfattet af reglerne i bekendtgørelse nr. 1047 af 30. juni 2016 om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser.

Titel:
Uddannelsens titel fastlægges til:

Dansk: Professionsbachelor i skat
Engelsk: Bachelor of taxation

Hovedområde:
Samfundsfaglige område.

Udbudssted:
København.

Sprog:
Dansk.

Normeret studietid:
210 ECTS

Takstindplacering:
Uddannelsen takstindplaceres til:
Undervisningstaxameter = 49.100 kr.
Bygningstaxameter = 5.700 kr.
Praktiktaxameter = 12.000 kr.
Færdiggørelsestaxameter = 7.700 kr.

Censorkorps:
Censorkorpset for Offentlig administration suppleret med censorer med de rette faglige kvalifikationer.

Dimensionering/Maksimumramme
Uddannelsen dimensioneres ikke.

Med venlig hilsen

J. Sørensen

Jørgen Sørensen
Chefkonsulent

Nr. A6 - Ny uddannelse – prækvalifikation (forår 2017)		**Status på ansøgningen:** *Foreløbig godkendelse*		
Ansøger og udbudssted:	Professionshøjskolen Metropol (København)			
Uddannelsens type/navn (fagbetegnelse):	Professionsbachelor i skat			
Den uddannedes titler på hhv. da/eng:	- Professionsbachelor i skat - Bachelor of taxation			
Hovedområde:	Samfundsfaglige område		**Genansøgning:** *(ja/nej)*	Nej
Sprog:	Dansk	**Antal ECTS:**	210 ECTS	
Link til ansøgning på http://pkf.ufm.dk:	http://pkf.ufm.dk/flows/3704d145882a4305254cb3e2d11d0475			
Om uddannelsen: indhold og erhvervssigte	**Beskrivelse af den nye uddannelse, dens konstituerende elementer/struktur, erhvervssigte og adgangskrav**			
Beskrivelse af uddannelsen:	Der er tale om en ny 3½ årig professionsbacheloruddannelse i skat. Sigtet med uddannelsen er at kvalificere den uddannede til selvstædigt at kunne identificere og vurdere samt løse praksisnære og komplekse skattefaglige og regnskabsfaglige problemstillinger og opgaver. Uddannelsen vil trække på metode og anden faglighed fra både jura, samfundsvidenskab og økonomi.			
Erhvervssigte:	Uddannelsen rettet sig både mod det offentlig og private arbejdsmarked. Det offentlige arbejdsmarked vil bl.a. omfatte styrelser under Skatteministeriet samt andre offentlige eller halv offentlige virksomheder som f.eks. forsyningsvirksomheder, som har brug for medarbejdere til inddrivelsesopgaven og opgaver vedrørende afregning af moms og afgifter. I forhold til det private arbejdsmarked vil aftagerne først og fremmest være små og mellemstore revisionsvirksomheder, som primært har kunder inden for segmentet små og mellemstore virksomheder. Rådgivningsbranchen og brancheorganisationer, der yder skattemæssig rådgivning og sparing vil ligeledes være potentielle aftagere. Generelt vil virksomheder, hvor der kan være brug for skattefaglige kompetencer f.eks. i forbindelse med regnskabs- og økonomi- eller inkasofunktioner, være potentielle aftagere.			
RUVU's vurdering på møde d. 7. marts 2017:	RUVU vurderer, at ansøgningen opfylder kriterierne, som fastsat i bekendtgørelse nr. 852 af 3. juli 2015, bilag 4. RUVU har noteret sig, at der er indgået en politisk aftale om "Et nyt skattevæsen", hvoraf det fremgår, at det er væsentligt, at det nødvendige udbud af videregående uddannelser med skattefagligt indhold er til stede. " RUVU har ved vurderingen tillige lagt vægt på, at behovsafdækningen dokumenterer en aktuel og kommende efterspørgsel efter dimittender med praksisnære skattefaglige og regnskabsfaglige kompetencer.			
Takstforslag:	Uddannelsen takstindplaceres til: Undervisningstaxameter = 49.100 kr. Bygningstaxameter = 5.700 kr. Praktiktaxameter = 12.000 kr. Færdiggørelsestaxameter = 7.700 kr.			