

Hovedavtalemøte 13. juni 2023

For **SkL** deltok: Siv Lindis Godø og Susan Stensrud

SkL meldte inn en sak under eventuelt, med hensyn til spørsmål knyttet til versjon 0,5 rapporten av «Organisering i innsats» før møtet startet.

Underveis evaluering av ELS kontoret

ELS-kontoret ble etablert på nyåret 2022. De skal utgjøre en støttefunksjon for divisjonsdirektøren i innsats. De som skal bistå er de fire risikoteamene og prosessdriverne. Formålet med støtten er gjennomføringen av etterlevelsesstrategiene og i strategisk styring og oppfølging av prioriterte etterlevelsesrisikoer.

T1 rapportering

Innsats har rapportert på tre områder:

- Produktområde (utvidet kontroll)
- Ambisjoner (og med særskilt ansvar for ambisjon 2)
(brukermål- alle i organisasjonen har de samme ambisjonene)
- ELS / risiko-områder

Produktområdet utvidet kontroll, brukes det ikke nok smidige prosesser.

Antall kontroller er nedadgående, men treffprosenten på ordinære avdekkingskontroller er omtrent på samme nivå som samme periode i fjor. Dette har nå en GUL-status.

Ambisjon 1 – Enklere å gjøre rett

Brukertilfredsheten har økt hos storbedrifter. Næringsliv og innbyggere opplever stor oppdagelsessannsynlighet. Andel klager behandlet innen frist er 83% (krav er 80%).

Risiko: Avgang av spisskompetanse og lite rom for rekruttering.

Ambisjon 2 – Raskere konsekvenser

Kjennetegnet på dette er at skattekriminelle blir stoppet og opplever konsekvenser. GUL-status.

Antall anmeldelser som er sendt i perioden er omtrent som samme tertial 2022 (litt lavere).

Antall reaksjoner av anmeldelser mottatt i perioden er lavere og flere saker er henlagt.

Risiko: Skattekriminelle blir for liten grad fratatt verdier og straffet.

Ambisjon 3 – Deling av data

Ingen avvik, risiko eller foreslåtte tiltak.

Ambisjon 4 – Sammen fra start

Det settes sammen team med nødvendig kompetanse fra start. Her er det allerede mange viktige tiltak som er grønne, og dette er fordi vi er i en oppstartsfasen og følger planen videre. Dette er en 3 års plan.

Risiko: Ressurssituasjonen, og vi klarer ikke å realisere kompetanseutvikling og kompetansemobilitet.

Vi spurte om etaten vil styre avgang for å sikre rett bemanning kompetansemessig. Skattedirektøren har her vært tydelig på at hun vil strekke seg langt for å unngå oppsigelser. Et tiltak som har blitt diskutert, er i større grad styrt omdisponering. Dette med formål å sikre rett kompetanse til rett tid for å kunne levere på samfunnsoppdraget og våre ambisjoner.

Ambisjon 5 – Maskinlæring og analyse i stor skala

Det deltas i dette tiltaket, og det utvikles og tas i bruk løsninger fra datadrevet fremtid – dette har også GUL-status.

Kultur og leveregler i Skatteetaten

Levereglene for etaten ble presentert, og det ble synliggjort hvordan lederne kan jobbe med dette.

Levereglene:

- **Jobben for fellesskapet løser vi felles.** (Fellesskap betyr at vi oppfører oss som en etat. Det handler om å se et større bilde og gjøre felles prioriteringer. Dette peker både på samfunnsoppdraget vårt og hvordan vi jobber sammen. Fellesskapet rommer at vi alle spiller hverandre gode og bruker kompetanse og ressurser helhetlig. Fellesskap er viktig fordi vi jobber med mer komplekse problemstillinger som må løses på tvers og på langs. Smidige arbeidsformer, produkt- og prosessledelse, intern mobilitet og omstilling utfordrer evnen vår til å se etaten mer helhetlig. Dette betyr flere programmer på tvers av divisjonene og dermed et mer økt tverrfaglig samarbeid.
- **Vi må forstå folk og folk må forstå oss.** En forståelig etat bygger tillit. Vi er i takt med samfunnet og tenker på brukerne i alt vi gjør.
- **Skap fart og hold fart.** Vi heier på effektive og raske prosesser. Det er lov å prøve og feile. Fart betyr å jobbe smartere og kanskje litt annerledes enn vi gjør i dag. Vi må snakke mer om hva som er unødvendig, og tørre å kutte det ut for å jobbe smartere. Fart er viktig på grunn av strammere offentlige budsjetter, vi må gjøre mer for mindre. Ønske vårt om kontroll og faglig perfektion kan utfordre behovet for raskere prosesser.

Kultur:

Kultur er måten vi jobber på hos oss. Kulturen vår sier noe om hvordan vi har det på jobb, hvordan vi oppfører oss, hvordan vi løser oppgavene våre og hva som preger oss i relasjonen vi har til hverandre. (Tillit, sammen). Felles utfordringer krever felles løsninger - felles kultur. Når vi har det bra på jobb, så leverer vi bedre til brukerne våre. (dvs. både medarbeidere, skattepliktige der ute). Kulturen i dag er preget av høy kompetanse, grundighet, høy leveranseevne, profesjonalitet og stolthet for samfunnsoppdraget. Vi skal bygge videre på det vi har.

Det ble presisert at «Den nye normalen» med hjemmearbeid (hjemmekontor), hvor det er ulik praksis hvilke grupper som er på kontoret de ulike dagene. Dette påvirker også kulturen vår.

Gjensidig informasjon

Foreningene:

Det var stor enighet blant foreningene at innlånet til BD nå var over. Det er fortsatt mange som er frustrerte over praktiseringen av fleksitidsavtalen. Det er store forskjeller hvordan dette håndteres av gruppelederne og dette skaper igjen dårlig kultur. **SkL** presiserte at fleksitidsavtalen er korrekt slik den praktiseres i dag. Vi har sendt ut et godt info-skriv, som ble tilbudt delt med de øvrige organisasjonene. Mange gir en tilbakemelding på kompetansekartleggingen i skattekrim.

Det ble etterlyst at alle burde få «**dette må du vite nå**», dette blir sendt ut som info til lederne. Dette oppleves som veldig god informasjon. Noen grupper får denne informasjonen, andre ikke. Retningslinjer om felles distribusjon ble derfor etterspurt.

SKL sin forespørsel om organisasjonsendringen i innsats, hva som skjer videre ble besvart av prosjektleder Usman Riaz. Det vil ikke skje noe i ferieperioden, og det jobbes videre med problemstillinger, hvor det utarbeides delrapporter som blir sendt de tillitsvalgte i månedsskiftet august – september (ny versjon 0,8). Endelig rapport ferdigstilles i midten av oktober.

Flere av organisasjonene hadde fått tilbakemelding at 0,5 rapporten skaper mye engasjement, og mange er bekymret for kontorstrukturen. Divisjonsdirektør Odd Woxholt beroliget dette med å si at «vi stopper ikke aktiviteter som er nødvendige for å opprettholde produksjonen».

Hovedverneombudet informerte at, på noen steder på de nye lokasjonene manglet det besøkskontor.

Siden det var det siste HA-møtet til seksjonssjef Cecilie Skarphagen, benyttet organisasjonene å takke henne for godt samarbeid, ved å overrekke henne blomster og gaver.

Fra ledelsen:

Divisjonsdirektør Odd Woxholt og HR-direktør Cecilie Skarphagen deltok i HA-møtet.

- Digital arbeids uke gjennomføres i **uke 39**. Formålet er å utvikle og samle tiltak knyttet til krav om kompetanseutvikling for revisorer, regnskapsførere og jurister i en periode. Alle tiltak vil bli filmet og gjort tilgjengelig i læringsportalen for de som ikke kan delta. Dette skjer i samarbeid med Brukerdialog.
- Budsjettsituasjonen for innsats er krevende for 2024. Etaten har gått for ett merkbart valg ved å trekke inn midler fra divisjonene for å finansiere nødvendige tiltak.
- De har fått stadfestet at det er 6 prioriterte risikoer i innsats. Dette er bra da det definerer hovedansvaret vårt.
- Det ble snakket om hvordan førstelinjen skal løses fremover. Det ble ikke lagt til grunn som noen beslutning i prioriteringsmøtet, da saken skal ledes av avdeling for virksomhetsstyring. Det medfører at det er blitt en etatsprioritet og ikke en diskusjon mellom BD og IS.
- Etter en evaluering så scorer vi lavest (dvs. nivå 1) på helhetlig bruker-reiser. Å virkelig sette seg i brukerens fokus (høyeste nivå) vil ikke være aktuelt for oss grunnet våre leveranser.
- BD blir hovedeier til den nye MVA-løsningen som skal overleveres i linjen.
- Når det gjelder DDF – (datadrevet fremtid), skal den fortsette som en linjeaktivitet og programmene skal avsluttes i 2024. Viktig at innsats kommer tett på, avgivende ressurser blir ikke fullt ut benyttet i forhold til våre behov.