

Fellesmøte 20. og 21. november

For SkL deltok Ivar Sømhovd, Trude Håland Garnes og Jens Chr. Batt.

Skatteetatens evne til å skape helhetlig brukeropplevelser skal løftes

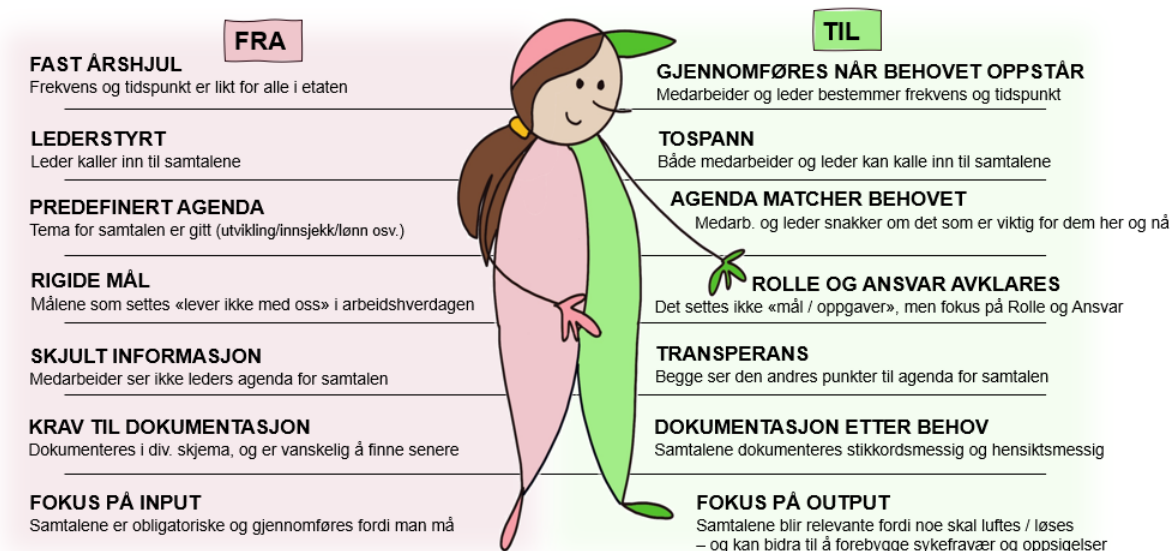
Etatens virksomhetsstrategi har en ambisjon om at «Vi skal møte næringsliv og innbyggere på en slik måte at det blir enklere å gjøre det rette og vanskeligere å gjøre feil». Et ønsket resultat av denne ambisjonen er at brukerne skal oppleve bedre og mer helhetlige brukeropplevelser i møte med Skatteetaten, for å sikre økt etterlevelse og opprettholdelse av tillit. På dagens møte ble tre punkter drøftet for å gi innspill til det videre arbeidet. Det gjelder hvilken rolle leder for helhetlig brukeropplevelse skal ha, hvor stillingen skal plasseres og på hvilket nivå. For SkL er det viktig at denne rollen gis tilstrekkelig tyngde og myndighet, den må derfor være høyt plassert. SkL mener også at stillingen bør legges til SKD.

“Vi i Skatt” - status fra prosjektet

Det ble orientert om arbeid med nytt HR-system. Læringsportalen skal på sikt erstattes av et nytt system som setter brukerne (ledere og medarbeidere) i sentrum. Det nye systemet skal bli enkelt og moderne og skal være rammet inn av etatens behov og strategi. Tanken er blant annet at når det gjelder medarbeidersamtalen så kan både leder og medarbeider be om det når behovet oppstår. Det jobbes videre med dette utover neste år, og det er foreløpig ikke bestemt når det nye systemet skal implementeres. SkL er positive og ser at det er gjort et grundig arbeid fra prosjektet. Her er en illustrasjon av ett av elementene.

Dagens og morgendagens Medarbeidersamtaler

Delkonsept OPPFØLGING av ansatte



Opprettelse av et register for skjerming og behandling av ansatte

De fleste ansatte kjenner til at de og deres nærstående er sperret i etatens systemer, det er ett kontor i etaten som behandler alle ansatte. Det skal nå etableres et nytt skjermingsregister som skal holde oversikt over alle som skal skjermes fra generelt innsyn og behandling. Registeret vil hente opplysninger fra tilgangsportalen og Folkeregisteret, samt at hver enkelt skal registrere opplysninger manuelt. Det vil være en årlig oppdatering og kontroll både når det gjelder skjerming og habilitet, et system som vil verne den enkelte ansatte.

Evaluering av organiseringen av AMU i Skatteetaten

Det er gjennomført en evaluering av om dagens organisering av vernetjenesten er hensiktsmessig. En arbeidsgruppe bestående av HR og vernetjenesten anbefaler å beholde dagens organisering, med ett SAMU og AMU i divisjonene (ett felles for SKD og Utvikling). Samtidig foreslås flere tiltak for at organiseringen skal oppleves mer hensiktsmessig, effektiv og gi større verdi for organisasjonen med tanke på arbeidsmiljøarbeid. SkL er alt i alt fornøyd med konklusjonen og det som ble presentert.

Styringsbrevet for 2024

Styringsbrevet skal si noe om etatens prioriteringer fra år til år, eller «Skattedirektørens føringer for 2024» som det heter i år. Fagforeningene fikk forelagt en 0.8 versjon (altså ikke den endelige) for å gi innspill. Etaten har åpenbart mange viktige oppgaver, og det aller meste er oppgaver vi må gjøre og som dermed er prioritert. Som alltid er det litt vanskeligere å se hva som nedprioriteres i styringsbrevet. Resultatene i 2024 skal samlet sett minst være på samme nivå som før pandemien.

Tillitsreformen på agendaen

Flere av organisasjonene har etterlyst at Skatteetaten får fart i arbeidet med tillitsreformen og det legges nå opp til en workshop i januar med partene på sentralt nivå. Der skal vi starte arbeidet med hvordan vi skal jobbe med tillitsreformen i vår etat og legge en plan for det videre arbeidet. SkL synes dette er på høy tid og ser fram til at vi kommer i gang.

Skatteetatens medieretningslinjer – hvordan skal tillitsvalgte forholde seg?

Etaten har egne medieretningslinjer som skal sikre en helhetlig og profesjonell medie-håndtering i Skatteetaten. De tillitsvalgte har imidlertid en rolle i å ivareta ansattes interesser og kan dermed uttale seg på vegne av de ansatte. Organisasjonene og arbeidsgiver har en gjensidig informasjonsplikt. Arbeidsgiver skal ikke påvirke eller redigere innhold i det organisasjonene uttaler til eksterne aktører, men der det er relevant sendes det kopi til ledelsen i forkant. For SkL er det helt ok og i tråd intensjonen om gjensidig informasjonsplikt. Ledelsen vil på sin side også gi relevant informasjon til organisasjonene i forkant.

Av andre saker på agendaen kan nevnes:

- **Digital arbeidsplass som produkt**
- **Mandat for produktorientering i Skatteetaten**

Avtale om utvidet adgang til innleie fra bemanningsforetak

Det var et eget forhandlingsmøte i etterkant av fellesmøtet om en avtale som gir utvidet adgang til innleie fra bemanningsforetak. Som mange vil kjenne til så er reglene rundt innleie av konsulenter strammet inn. Virksomheter i staten må inngå en avtale med de tillitsvalgte for å få lov til å leie inn konsulenter fra bemanningsforetak. SkL er enige i intensjonen om å redusere omfanget av eksterne konsulenter da det er billigere og bedre med faste ansatte i stedet. Det er særlig innenfor IT at det har vært vanskelig å få tak i ansatte. For SkL var det viktig med en forpliktende avtale, og jo mindre forpliktende desto kortere ønsker vi avtalen. Konklusjonen ble en avtale på ett år og med rapportering underveis.