

Fellesmøte 7. mai

For SkL deltok Roar Lyby, Mona Kristoffersen og Jens Chr. Batt.

Vi i skatt, fremtidig HR-systemstøtte

Ingrid Sanne fra HR ga en orientering om dagens situasjon. Skatteetaten har behov for en moderne og brukervennlig HR-systemløsning i tillegg til at siste opsjon for Læringsportalen og Motimate utløper våren 2026. Ny HR-systemstøtte skal blant annet bidra til å realisere strategiene utvikle og beholde, vri og mobilisere, tiltrekke og rekruttere kompetanse i strategisk kompetanseplan. Anskaffelse av ny HR-systemstøtte er en del av Skatteetatens samlede utviklingsportefølje og vil bli behandlet i porteføljestyremøtet (en lederarena som beslutter hvilke prosjekter som skal prioriteres). SkL ser behovet for en ny HR-systemløsning, men etaten må huske på at dette kun er en støtte til lederne og at lederne er det viktigste virkemidlet for å realisere strategien.

Organisasjonsutvikling: Virksomhetsavdelingen, Utvikling og Sikkerhetsstab

Skattedirektøren informerte om det pågående arbeidet. Det er flere mulige alternativer og organisasjonene har frist til den 14. mai med å gi sine innspill som vil bli tatt med i det videre arbeidet. Det er planlagt enda en runde med innspill før en eventuell drøfting og forhandling før sommeren. Fremdriftsplanen er tentativ og kan endres dersom det er behov.

Stortingsmelding mot økonomisk kriminalitet

Monica Bredesen fra Innsats orienterte om Stortingsmelding mot økonomisk kriminalitet. Formålet med rapporten er å bedre myndighetenes arbeid med dette området - og sikre bedre koordinering og ressursbruk på tverrgående prosjekter. I tillegg til vurderinger legges det frem en rekke tiltak og det er særlig tre områder som vil være viktig for Skatteetaten. Det gjelder styrking av politiets kapasitet, eierskapsinformasjon og ID. De to siste dreier seg om åpenhet og kvalitet i offentlige registre. Det er regjeringen som legger fram meldingen og den skal behandles i stortinget 30. juni. Det er en interessant melding og kan anbefales som lektyre for de som jobber med kontroll.

Fellesrapport i henhold til samarbeidsavtalen vedr. økonomisk kriminalitet

Monica Bredesen orienterte også om fellesrapporten. En rapport som utarbeides årlig av Politi/Skatt og NAV, samt Arbeidstilsynet og Tolletaten. Hovedfokus er på samarbeidet etatene imellom og statistikk på behandling av saker. Antall anmeldte saker steg voldsomt fra 22 til 23, økningen skyldes trolig at man har skjerpet registreringen av anmeldelser. Antall henleggelse er samtidig økende så utviklingen synes å gå i feil retning.

Talentutvikling og etterfølgerplanlegging

Det ble informert om arbeidet med talentutvikling og en pilot i Innsats om etterfølgerplanlegging. Som et ledd i strategisk kompetanseplan jobbes det med å identifisere og utvikle ansattes evner, ferdigheter, potensial og interesser innen leder- og fagroller. Hensikten med talentutvikling er å øke etatens samlede prestasjon og utvikle nødvendig kompetanse. Muligheter for utvikling har størst betydning for at ansatte skal ønske å bli værende i etaten viser medarbeiderundersøkelsen.

Etterfølgerplanlegging er en langsiktig, bevisst prosess som fokuserer på å identifisere medarbeidere som har potensialet til å utvikle seg til å ta over leder- og nøkkelroller. Målet er å sikre kontinuitet og effektivitet ved å bygge en robust «pipeline» av kvalifiserte etterfølgere. SkL synes det er viktig med utviklingsmuligheter for etatens ansatte og å sikre at etaten har gode kandidater til å ta over viktige roller/oppgaver. Vi ser fram til å følge det videre arbeidet.

Lite fleksibilitet i ferie og fleks for ansatte i førstelinje

Under dialogen med skattedirektøren tok vi opp nok en gang at ansatte i førstelinje har liten fleksibilitet når det gjelder å ta ut ferie og fleks. Det er en kjent problematikk og henger sammen med hele situasjonen i førstelinje som det jobbes med. SkL har også tatt saken videre til Brukerdialog for å se hva som kan gjøres med situasjonen helt konkret.