

## Fellesmøte 13. og 14. mars

For SkL møtte Ivar Sørhovd, Annelise I. Rosland, Roar Lyby og Jens Chr. Batt.

### **Helhetlig oppgaveløsning og arbeidsdeling mellom Innsats og Brukerdialog**

Prosjektet er godt i gang og de ser på mulige modeller. Man ser på dette i forhold til bl.a. ressursbehov i pressperioder, arbeidsdeling prioriterte risiko og felles effektiv bruk av virkemidler. Rapport skal etter planen ferdigstilles i midten av april. Da vil det medfølge en anbefaling av modell. De alternativene som ligger der nå er dagens organisering, en som i prinsippet ligner svært på dagens løsning med f.eks. innlån til BK i pressperioder. Den andre modellen medfører mer permanente løsninger.

### **Læringsportalen må skiftes ut**

Innsiktsarbeid viser at Læringsportalen ikke på langt nær møter de krav og behov som dagens ledere og medarbeidere har til kompetanseutvikling og medarbeideroppfølging. I henhold til avtalen etaten har, vil Læringsportalen være utfaset per 31.05.25. Etaten har behov for langt mer moderne HR-systemer. Det ble på møtet drøftet mandat for et forprosjekt kalt Vi i Skatt som skal danne grunnlag for et senere hovedprosjekt som vil være selve anskaffelsen og innføringen av nye HR-løsninger. SkL er enig i behovet og støtter dette.

### **Kompetansestrategi – strategiske kompetanseplaner**

HR SKD jobber målrettet med kompetanseutvikling og skal utarbeide kompetansetiltak som tilbud til ledere og medarbeidere. Kompetansetiltakene skal bidra til at etaten kan levere på ambisjonene i strategien. Fra divisjonenes strategiske kompetanseplaner er det prioritert fire strategiske, etatsfelles kompetansebehov:

- Brukerinnsikt
- Smidigere etat
- Datakyndighet
- Virksomhetsforståelse

Det vil bli utarbeidet en plan for etatsfelles aktiviteter i 2023 hvor aktuelle tiltak som allerede er utviklet vil samles.

### **Status bemanning og prognoser**

Det er viktig at etaten har riktig kapasitet og kompetansesammensetning som understøtter etatens behov på kort og lang sikt. HR arbeider fortløpende med å lage analyser og grunnlag som skal gi etaten faktabasert innsikt i nåsituasjonen og prognoser for kompetanse- og bemanningsstyring fram til 2027. SkL følger det videre arbeidet tett og er opptatt av at tillitsvalgte involveres i grunnlagene som utarbeides i divisjonene.

### **Ny policy for IKT-sikkerhet**

Det er utarbeidet en «Policy for IKT-sikkerhet» som skal inneholde etatens styringsprinsipper

for IKT og krav som skal ivareta sikkerhet gjennom hele livsløpet til all IKT som benyttes i etaten. Etatens mål om smidighet skal reflekteres i policyen og hensikten er å forenkle og standardisere.

### **Styringsdokumentet RAMO – prosess for oppdatering**

Står for Roller, Ansvar, Myndighet og Oppgaver og man kan finne de i Radar og under divisjonene, avdelinger, seksjoner og grupper på intranettet. Bruken av RAMO varierer fra divisjon til divisjon, men få av de sørger for å oppdatere sine RAMOer etter hvert som det gjøres endringer. Endring av RAMO på divisjonsnivå skal godkjennes av skattedirektøren og skal drøftes i divisjonenes HA-møter. I Radar er det 417 enheter med RAMO, kun 223 er endret siden 2019. De som ikke er endret vil bli sjekket ut for å se om de fortsatt er korrekte.

### **Onboarding**

IT har fått signaler om at prosessen rundt nytilsetninger var krevende, både for ledere, medarbeidere og IT. De har derfor gjennomgått prosessen og forbedrer den på en rekke områder for alle involverte. En rekke steg i prosessen er kuttet ut slik at det skal bli lettere å bestille utstyr, tilganger og oppsett av PC og mobil. Deler av prosessen med å sende ut informasjon til medarbeider blir automatisert, noe som skal gi høyere kvalitet på leveransen til nytilsatte. SkL støtter tiltaket og syntes dette hørtes positivt ut.

### **Drøfting om energisparende tiltak**

For å bidra til arbeidet med å spare energi ønsker Skatteetaten å iverksette tre tiltak for å bidra til dette. De tre tiltakene det er snakk om er å senke temperaturen til 20 grader, det skal settes et standard tidsrom for oppvarming til 0730-1700. I tillegg er det snakk om å stenge ned deler av store lokasjoner i helligdager og friperioder hvor det er lite folk på jobb, eksempelvis påske, sommer og jul. En avklaring på drøftingen skjer i løpet av neste uke.

### **Av andre saker på agendaen kan nevnes:**

- **Digital arbeidsplass**
- **Rammer for produktorientering**
- **Mandat – løfte etatens evne til å skape helhetlig brukeropplevelse**
- **Personalreglement – oppdatering som følge av endringer på HR**
- **Tilpasningsavtale – innledende diskusjoner**