

Fellesmøte 7. og 8. april

For SKL møtte Trude Håland Garnes, Roar Lyby og Jens Chr. Batt.

Omorganisering Brukerdialog og Innsats, og Forbedret førstelinje – status

Monica Mundal fra Brukerdialog informerte om status i prosjektenes arbeid. Fellesmøtet hadde et arbeidsverksted 2. april hvor de ulike forslagene til konsept var på dagsorden. Formålet med saken på dette møtet var videre innspill til foreløpig retningsvalg, og avgrense antall konseptalternativ som prosjektgruppen skal detaljere videre fram til forslag om ny organisering legges fram i juni. Det er berammet et ekstraordinært fellesmøte etter påske.

Prosjekt Forbedret førstelinje – i rute, men mye avhenger av organisasjonskartet

Når det gjelder prosjektet Forbedret førstelinje har det den senere tid vært mye preget av koblingen til OU-prosessen for Brukerdialog og Innsats, hvor førstelinjen må være med. Prosjektet består imidlertid av 8 delprosjekter og fellesmøtet fikk en status på de øvrige syv delprosjektene. En overordnet løypemelding er at de er godt i rute, men mye avhenger av organisasjonskartet. For øvrig synes SKL det er interessant at f.eks. Informasjonsforvaltning spør om hvilke av deres produkter som genererer telefoner, det bør også andre spørre seg.

Prioritering av søkere til Master i skatte- og avgiftsrett

Skatteetaten har siden 2008 hatt et samarbeid med BI om dette masterstudiet. I perioden 2009-2024 har 370 ansatte deltatt, hvorav 183 har fullført mastergrad. Studiet består av 7 moduler fordelt over 3 år. Et innstillingsråd mottar prioriteringer fra divisjonene og foretar endelig prioritering som legges frem for fellesmøtet, endelig beslutning tas av HR-direktør. Det var 51 søknader til modul høsten 2025, hvorav 3 på venteliste og 3 som fikk avslag. SKL er opptatt av at deltakerne faktisk får benyttet den nye kompetansen enten for nåværende oppgaver/fremtidige planlagte oppgaver. Her vil utviklingssamtalen være et viktig element.

Oversikt over bruk av overtid, fleks- og komptid, 2.5.3, 2.5.5, senior- og velferdstiltak

Fellesmøtet fikk den årlige oversikten over disse postene:

- Overtid – totalt har bruk av overtid gått noe ned i forhold til 2023
- Fleksitid medarbeidere – noe nedgang i antall medarbeidere som fikk strøket plusstimer over 50 timer, og litt lavere antall timer som ble strøket.
- Fleksitid ledere – noe økning i antall ledere som fikk strøket plusstimer over 50 timer, og en økning i antall timer som ble strøket.
- Komp-tid – samme gjennomsnitt antall timer per ansatt pr. 31.12.24 som for året før, men færre ansatte som hadde over 75 timer. Det er ulikt i hvilken grad divisjonene betaler ut.
- 2.5.3 – forhandlinger på særlig grunnlag – færre medarbeidere enn foregående år
- 2.5.5 – justering av lønn innen 12 mnd. – flere har fått, men mindre beløp enn året før
- Seniortiltak og velferdspolisjon – flere timer stempelt på begge disse enn året før

Status på arbeid med etterfølgerplanlegging og talentutvikling – informasjon

Etterfølgerplanlegging er en strategisk prosess som fokuserer på å identifisere og utvikle medarbeidere med potensial til å ta over leder- og nøkkelroller i organisasjonen. Målet er å sikre kontinuitet og effektivitet ved å bygge en robust pipeline av kvalifiserte etterfølgere. Det ble informert om erfaringene fra piloten i Innsats og noen generelle funn er:

- Det er viktig å få kunnskap om medarbeidere nedover i organisasjonen.
- Det er behov for å strukturere arbeidet med etterfølgerplanlegging, da mange ledere har tanker om etterfølgere, men ikke har jobbet systematisk med dette.

Det er generelt svakere etterfølgerplanlegging i stabene enn i avdelingene. Fagtunge enheter har færre i pipeline og høyere alder på potensielle etterfølgere. Det er viktig å få frem unge talenter og tydeliggjøre nøkkelroller som skal følges opp. Det er behov for mer fokus på dublering av kritiske roller. Videre er det behov for alternative utviklingsmuligheter for ledere. SkL påpekte at det er ønskelig med økt bruk av hospitering, men det har vært vanskelig på grunn av stramme økonomiske vilkår og press på ressurser. Innsats fortsetter arbeidet.

Skatteetatens vurdering av sikkerhetstrusler

Det ble redegjort for Skatteetatens vurdering av sikkerhetstrusler. Trusselvurderingene skal bidra til økt bevissthet om sikkerhet og beredskap i etaten. Det er viktig at alle ansatte kjenner til disse slik at vi sammen kan levere stabilt under alle slags omstendigheter. De som truer våre verdier kan være: statlige trusselaktører, kriminelle nettverk, ekstremister, misfornøyde personer, informasjonsjegere og insidere. Truslene spenner fra trakassering og vold mot personer, sabotasje og ødeleggelse, til naturfarer, bortfall av ekom og strøm. SkL påpekte viktigheten av at både ledere og medarbeidere øker bevisstheten rundt dette.

Ny mal og rutiner for RAMO – fortsatt ikke klar

Det ble redegjort for status i arbeidet med ny mal og rutiner for RAMO (et styringsdokument som beskriver Roller, Ansvar, Myndighet og oppgaver). Poenget med dem er å konkretisere og kommunisere hva de ulike enhetene i etatens organisasjonskart gjør, og skal tydeliggjøre styringslinjer, effektiv oppgaveløsning og mindre behov for koordinering i etaten. Fellesmøtet diskuterte hvordan RAMOene skal se ut, hvor langt ned i organisasjonskartet man skal ha en og hvilke rutiner vi skal ha for oppdatering mv. SkL mener det i utgangspunktet bør være en RAMO for hver gruppe, men ser at behovet må veies mot nytten og at det kan være tilfeller der man kan gjøre dette ulikt. I forbindelse med omstilling er det behov for en mer detaljert oversikt over hva som skal høre hjemme i hvilken enhet, det må man bestrebe å få til.

Felles kommunikasjonsplaner - informasjon

I Skatteetaten er kommunikasjonsplaner en integrert del av daglig drift i hver divisjon og i SKD. De siste årene er det valgt ut temaer hvor Skatteetaten har langsiktige planer for å kommunisere aktivt. Så langt for 2025 er det valgt ut 13 strategiske temaer. Disse temaene krever koordinering på tvers av SKD og divisjoner. De erfarer at evnen til å levere raskt på gjennomtenkte og koordinerte budskap er betydelig bedre når det foreligger felles planer. SkL påpekte at det i noen tilfeller skorter på internkommunikasjonen, ref. feil på systemene i forrige uke som førstelinje ikke fikk beskjed om. Det var en tekniske feil i systemene som kommunikasjon ikke hadde fått beskjed om. Slikt må man søke å få en bedre løsning på.

Av andre saker på agendaen kan nevnes:

- **Fremtidens innkreving – orientering om samhandlingsmodellen**
- **Gjennomgang av agenda til prioriteringsmøtet**
- **Årsrapporten og kontrollrapporten**
- **Data- og analyseplattformen**