

Fellesmøte 30. og 31. januar

For SkL deltok Ivar Sømhovd, Annelise I. Rosland, Roar Lyby og Jens Chr. Batt.

Dialog med skattedirektøren – SkL tok opp Brukerdialog nå igjen

SkL tok spesielt opp status på Brukerdialog og Folkeregisteret, sistnevnte også opp mot Brukerkontakt. SkL påpekte at det på Brukerkontakt, og forgjengeren SOL, har vært brannslukking helt siden 2008. SkL påpekte igjen at vi mener ordningen med delt arbeidsdag må ruller ut. SkL var tydelig på at ledelsen på Brukerdialog ikke synes å finne permanente løsninger og at partene sentralt må sørge for implementeringen av permanente løsninger fremfor nye brannslukkingsøvelser. Vi tok også opp at kontrollarbeidet på Brukerdialog er nesten helt nedprioritert, og at politikken med rent bord før skattemeldingsperioden begynner 15. mars medfører en underlig stopp i arbeidet. Noe av dette var nytt for skattedirektøren, men hun er enig i at her er det behov for å ta tak i en del. Dette vil bli fulgt opp.

LAR-rollen deles i to for å ivareta sikkerhet og beredskap på kontorene

Sikkerhetsundersøkelsen viser at hele 13 prosent av etatens ansatte føler seg utrygge på jobb. Lokal arbeidsgiverrepresentant (LAR) skal ivareta sikkerhet og beredskap på kontorene samtidig som mange av dem har en for stor belastning i forhold til øvrige oppgaver de har. På store kontor vil derfor LAR-rollen separeres som en egen rolle og det opprettes en lederrolle for sikkerhet og beredskap på kontoret. På mindre kontor har LAR fortsatt ansvaret, men får avlastning av en medarbeider som utfører praktiske sikkerhetsoppgaver. SkL hilser velkommen en styrking av sikkerhetsarbeidet på kontorene.

Vi rydder opp i hvem som har ledende stilling i Skatteetaten

Per i dag er alle ledernivåene i Skatteetaten definert som «arbeidstaker i ledende stilling». Etter en ny gjennomgang og drøfting i fellesmøtet defineres skattedirektøren (nivå 1), direktørene i divisjonene, direktørene i avdelingene i SKD, avdelingsdirektørene i stabene i SKD og direktørene i SSK (nivå 2) og avdelingsdirektørene i divisjonene og direktøren i AT (nivå 3) som arbeidstakere i ledende stilling. Seksjonssjefene og underdirektørene utgår. Arbeidstakere i ledende stilling har ikke rett til overtidsgodtgjørelse og godtgjørelse for reisetid (jfr. HTA §8), men det er inngått en avtale som likevel gir ledere på nivå 3 mulighet for overtid. Med få unntak er denne løsningen lik tidligere praksis i etaten.

Omorganisering av HR, drøfting av personalløp

Organisatoriske endringer av HR i Skatteetaten ble forhandlet på virksomhetsnivå 20. januar. Som følge av disse endringene må alle ansatte i HR innplasseres i ny organisering. Personalløpet følger gjeldende omstillingsveileder for Skatteetaten. Det legges opp til et løp med kartlegging og innplassering som skal være ferdig innen 27. mars. Deretter tas det sikte på å forhandle organisering av grupper i HR-avdelingen i april/mai 2023. Det legges vekt på at det skal være en ryddig og forutsigbar prosess. SkL er fornøyd med prosessen så langt.

Fastsettelse av lønn ved tiltredelser og lønsspenn ved utlysning av stillinger

SkL meldte inn som sak at etaten må bruke både lønnstrinn og årslønn i kroner ved utlysning av stillinger og at nyansatte på vår tariffavtale skal innplasseres på lønnstrinn, slik det fremgår av hovedtariffavtalen. På forespørsel fra SKD svarer departementet at begge varianter kan gå. SKD fortsetter derfor praksisen med å kun operere med årslønn i kroner og ikke lønnstrinn. SkL er uenig i den tolkningen, men det er en pågående sak i Arbeidsretten om akkurat dette. Vi avventer derfor til kjennelsen i saken foreligger den 28. februar.

Evalueringsrapport viser at et stort flertall av verneombudene oppgir å ha et godt samarbeid med leder og motsatt. De fleste verneombudene opplever å få tilstrekkelig informasjon, bli tatt med på råd i viktige saker og får ivaretatt rollen som verneombud. Den største årsaken til at verneombud mener at de ikke får ivaretatt rollen sin på en god måte, er geografisk spredning (lokalisering/organisatorisk inndeling). SkL mener at felles opplæring kan bidra til at verneombud opplever å få informasjon og bli tatt med på råd i viktige saker. SkL mener også at organisering av verneombudene kan ses på i forbindelse med forhandling av Tilpasningsavtalen som vil starte opp i løpet av våren.

En evalueringsrapport viser at et stort flertall av verneombudene oppgir å ha et godt samarbeid med leder og motsatt. De fleste verneombudene opplever å få tilstrekkelig informasjon, bli tatt med på råd i viktige saker og får ivaretatt rollen som verneombud. Den største årsaken til at verneombud mener at de ikke får ivaretatt rollen sin på en god måte, er geografisk spredning (lokalisering/organisatorisk inndeling). SkL mener at felles opplæring kan bidra til at verneombud opplever å få informasjon og bli tatt med på råd i viktige saker. SkL mener også at organisering av verneombudene kan ses på i forbindelse med forhandling av Tilpasningsavtalen som vil starte opp i løpet av våren.

Kulturprosjektet

Prosjektet startet våren 2021 og det har vært bred involvering underveis, hvor ledere og medarbeidere har gitt konkrete innspill til ny kultur. Kulturprosjektet jobber med en plan for lansering 15. mars i tilknytning til et allmøte, med påfølgende implementering av ny kultur. Ledere og nøkkelpersoner er avgjørende for endring og blir hovedfokus i 2023, men prosjektet ser også på konkretisering av medarbeiderforventninger. Det planlegges kommunikasjonsaktiviteter på intranett og andre interne flater i løpet av våren, og ny kultur vil bli tema på ledersamling i juni. Til høsten vil arbeidet med ny kultur innføres i enhetene med fokus på ledere og endring av HR-prosesser (utviklingssamtale, medarbeiderundersøkelse, rekruttering mv).

Digital personal- og lederhåndbok

Det er inngått avtale med Compendia om levering av digitale håndbøker, en personalhåndbok for alle ansatte i etaten og en lederhåndbok for ledere. Alle ansatte skal ha tilgang til begge håndbøkene. Håndbøkene består dels av informasjon fra relevante lov- og avtaleverk, og dels av informasjon om etatsinterne retningslinjer og praksis. Håndbøkene skal fungere som oppslagsverk for ledere og medarbeidere om HR-faglige temaer som arbeidstid, ferie, permisjoner mv. og vil tilrettelegge for riktig og mer enhetlig personalledelse og oppfølging. Det pågår et arbeid med implementering av håndbøkene og opprydding i gjeldende HR-informasjon på Intranett. Håndbøkene vil også inneholde en chatbot som kan besvare enkle spørsmål. Planlagt lansering av håndbøkene er 20. februar 2023.

Av andre saker på agendaen kan nevnes:

- **Rammeavtale for ledelses- og kulturutvikling** – Dagens avtale utløper, ny må inngås.
- **Målbildet for kommunikasjon** – Det er utarbeidet et nytt målbilde som skal støtte opp under etatens målstrategi. Et felles og omforent målbilde skal hjelpe kommunikasjonsmiljøet i etaten med å jobbe mer helhetlig og strategisk og legge til rette for et samlet og koordinert fagmiljø som sikrer en etat, en stemme.
- **Skyprosjektet** – Det ble informert om status vedr. operasjonalisering av skystrategien.
- **RAMO divisjon utvikling** – Roller, Ansvar, Myndighet og Oppgaver (RAMO) for divisjon utvikling ble drøftet. Divisjonen skal blant annet forenkle og tydeliggjøre etterlevelsmodellen. SkL påpekte viktigheten av god koordinering med de øvrige divisjonene.
- **Sirius** – Det ble orientert om status generelt og om ny skattemelding for selskap spesielt.