

## Fellesmøte 13. og 14. februar

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

### Status Brukerkontakt

SkL har i lang tid tatt opp utfordringene på Brukerkontakt med for lav bemanning og innlån fra andre avdelinger/divisjoner, som igjen skaper utfordringer der. Divisjonsdirektør Marta Johanne Gjengedal fra Brukerdialog og avdelingsdirektør Ove Nyland fra Brukerkontakt deltok på møtet og redegjorde for de ulike tiltakene som er satt i verk. Bemanningen er økt med flere enn de opprinnelig hadde planer om. Det er overført både frivillige og i kraft av arbeidsgivers styringsrett, samt rekruttert internt og midlertidige eksternt. Den bemanningen de går inn i 2023 med vil være grunnbemanningen i Brukerkontakt, og det mener de er tilstrekkelig. De vil følge opp bemanningsutviklingen månedlig i tiden fremover.

SkL har flere ganger tatt opp at ordningen med Delt arbeidsdag burde innføres da prøveperioden etter vår oppfatning var svært positiv og ikke medførte at færre telefoner ble tatt. Ordningen ga medarbeiderne på Brukerkontakt den variasjon i arbeidsoppgaver som var en premisse for organiseringen av Nye Skatt og som SkL var en pådriver for. Ledelsen mente at nye tekniske løsninger vil differensiere hvem som får hvilke oppgaver ut ifra kompetansen deres. Sammen med mer tid til kompetanseheving vil det gi variasjon i arbeidshverdagen.

### Dialog med skattedirektøren

I forbindelse med Brukerkontakt-saken tok SkL opp vår bekymring rundt ambisjonsnivået på kontroll i Brukerdialog, samt konsekvenser for andre divisjoner. Skattedirektøren var også opptatt av dette. De jobber med å få en god nok oversikt over konsekvenser for resten av Brukerdialog og for andre divisjoner, og vil komme tilbake til saken. SkL tok opp samarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelsen i divisjonene, som noen steder har forbedringspotensial. Skattedirektøren og HR-direktøren viste til at de følger opp dette fortløpende.

NRK-serien EXIT starter ny sesong i uke 9 hvor crypto-valuta er tema. Etaten vil følge opp med et miniseminar dagen etter, og en kronikk, om hvordan Skatteetaten jobber med dette.

### Informasjon om læringslabene

For å nå etatens strategiske ambisjoner stilles det nye og høyere krav til ledelse. Læringslab er en del av det strategiske lederutviklingsløpet for direktører, avdelingsdirektører og seksjonssjefer, og består av faglig påfyll, praktisk utforskning, trening og refleksjon, med mulighet til å utforske egne styrker og utviklingsområder. Hovedformålet er å øke ledernes strategiske gjennomføringskraft og det jobbes derfor med å utvikle både tankesett og lederferdigheter som etaten trenger mer av fremover. Utviklingen skjer både i ledergruppesamlinger og på effektive digitale læringslaber. Det skal også utvikles og gjennomføres læringslab for gruppelederne, slik at de får god innsikt i lederforventningene og kan planlegge egen utvikling basert på disse.

## **Hjelpeverktøy ved eiendomsprosjekter**

AT Eiendom og HR SKD har utarbeidet et foilsett til bruk for ulike grupper og ved ulike steg i eiendomsprosesser på skattekontorene. Erfaringsvis er det behov for god og felles informasjon om både roller og prosesser i slike saker. Foilsettet vil kunne brukes ved oppstart av eiendomsprosjekter slik at alle parter har en god forståelse av hverandres roller, hvilke steg en eiendomsprosess inneholder og hvordan de ulike stegene i prosessen behandles. Arbeidsgiver har justert «Hjelpedokument for eiendomssaker» (som beskriver tillitsvalgtes medvirkning) og SkL har sendt inn endringsforslag til dokumentet da vi og arbeidsgiver har ulik forståelse av enkelte punkter i Hovedavtalen.

## **Bruk av overtid, fleksitid og komp.tid i 2022**

Brukerdialog, Innsats og IT hadde størst bruk av overtid i 2022, men totalt antall overtidstimer er redusert i forhold til 2021. Når det gjelder fleksitid var det 695 ansatte som hadde mer enn 50 timer plusstid per 31.12.2022. De fikk strøket i gjennomsnitt 11,7 timer. Det er noe mer enn det som ble strøket i 2021. Når det gjelder komp-tid var det 141 ansatte med over 75 timer per 31.12.2022, mot 120 ansatte i 2021.

Det ble også orientert om bruken av HTA 2.5.5 i 2022, dvs. der hvor arbeidsgiver har vurdert arbeidstakerens lønns plassering på ny innen 12 måneder etter ansettelse og har valgt å gi høyere lønn. Der har det vært en økning de siste årene og i 2022 fikk 244 ansatte økt sin lønn med totalt 8,7 millioner etter denne bestemmelsen. SkL har vært en pådriver for at denne vurderingen faktisk gjøres selv om det ikke dermed er sagt at det gis høyere lønn.

## **Innsyn i ansattes filområde/innboks**

Arbeidsgiver har som hovedregel ikke anledning til å be om innsyn i medarbeideres innboks, men det kan være aktuelt ved lengre fravær og dødsfall. Det er strenge vilkår for å få innsyn, som er regulert i egen forskrift og det finnes en egen rutine for området. I 2022 har nærmeste leder anmodet om innsyn i 4 saker. To ble avslått på grunn av manglende dialog med arbeidstaker, to ble innvilget. En i forbindelse med dødsfall, den andre i forbindelse med permisjon. Det er HR sentralt som behandler disse sakene

## **Avviksmeldinger i Radar**

Radar er kvalitetsverktøyet som skal understøtte etatens kvalitetssystem. Det er hentet ut statistikk fra bruken av Radar og bruken øker år for år. Antall unike brukere er stigende, det samme er antall oppslag og antall avvik som er meldt. Det skilles mellom 4 typer avvik, kvalitet, person, sikkerhets og HMS-avvik. Det er en økning i HMS avvik, som skyldes økt fokus på å melde avvik. Enkelte avvik er åpne lenge, noe som skyldes at det kan være problematisk å finne rotårsaken til avviket. SkL stilte spørsmål om det er typer avvik som er gjentakende og som bør følges spesielt opp. Vi vil få en nærmere tilbakemelding om det.

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

- **Internrevisjonsplan 2023-2024**
- **Ansatte i ledende stilling** – presisering fra forrige møte, ingen realitetsendring
- **Orientering om GAP-analyse om personellsikkerhet**
- **RAMOer og hvor de skal behandles**
- **Ansvar for sikkerhet og beredskap på kontorene og LARs ansvar** – presisering fra forrige møte, ingen realitetsendring. Det jobbes med å finne navn på de ulike rollene.