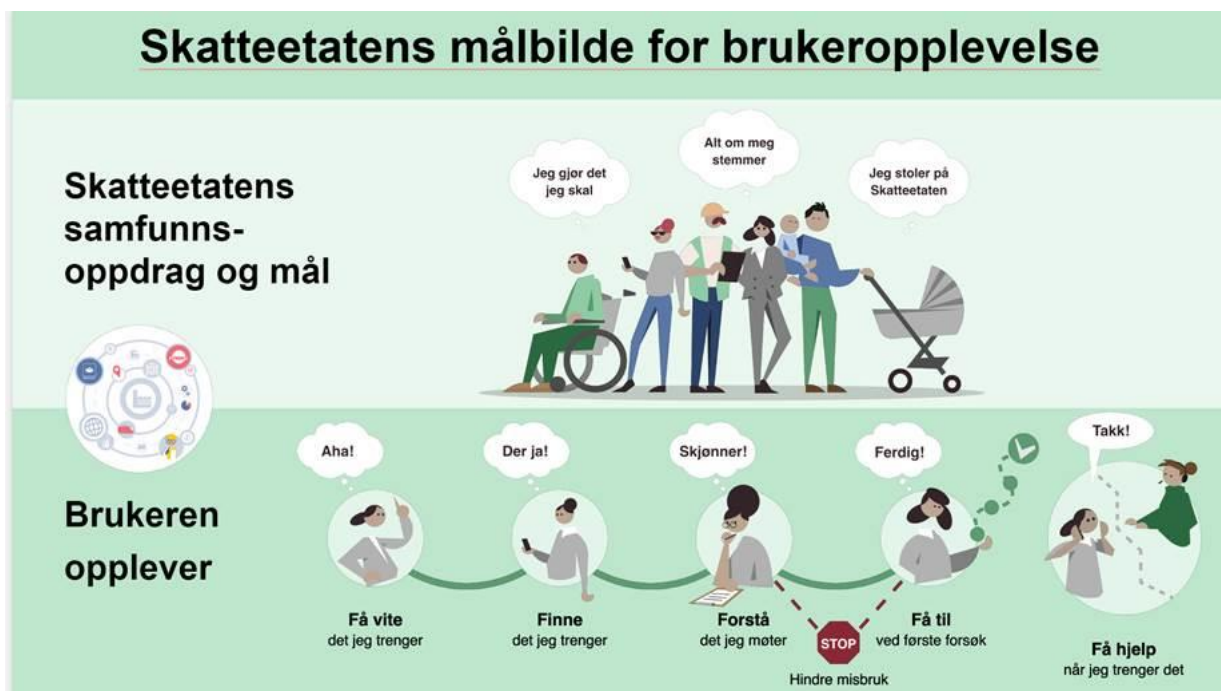


## Fellesmøte 11. og 12. november

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

### Førstelinjeprojektet

Fast sak på fellesmøtene er virksomhetsstyrings orientering om Førstelinjeprojektet som består av åtte delprosjekter. Det første var å sette **strategisk retning**, som er en samleleveranse med initiativet Helhetlig Brukeropplevelse. Målbildet for brukeropplevelser er besluttet klar for testing, der forbedret førstelinje er ett av testmiljøene.



Delprosjekt to har fått mandat til å utvikle og innføre styringsforventninger og **balansert målstyring** for førstelinjen, og har definert en arbeidsprosess hvor det skal jobbes frem forslag til nye styringsparametere og forklaringsvariabler for brukerkontakt. Det er lagt opp til at medarbeiderne i Brukerkontakt er involvert og at alle får mulighet til å komme med innspill.

Arbeidsgruppen i delprosjektet har til nå jobbet frem forslag til styringsparametere og forklaringsvariabler for kanalene telefon, chat/chatbot, skranke og skriftlige henvendelser og skal arbeide videre med styringsparametere i prosjektet utover i testperioden 2025. Ut over dette er delprosjekt tre **kanalstrategi** i oppstartfasen og det planlegges også for delprosjekt fire **forbedring av tilgjengelighet**. SKL er opptatt av at medarbeiderne og tillitsvalgte har god involvering på de ulike arenaene i Førstelinjeprojektet og følger saken videre.

### **Kompetansefondet – drøfting av tildeling, merk dere søknadsfristene**

Kompetansefondet har fram til nå ligget til divisjonene, men er nå en etatsfelles prosess. Det er tre søknadsfrister i året, 15. januar, 15. april og 15. oktober. Til denne behandlingen var det 40 søknader hvorav to ikke var innstilt av HR-staben i den aktuelle enheten. SkL spurte om det har vært lik vurdering i divisjonene før søknadene ble videresendt sentralt og fikk til svar at HR kompetanse har gjort grundige undersøkelser slik at likebehandling er ivaretatt. SkL tok også opp at det er viktig at de som tar videreutdanning faktisk får oppgaver hvor de kan ta i bruk den kompetansen. Totalt er det 3 millioner kroner til disposisjon for 2025 og ca. en tredel ble delt ut nå. Lurer du på om du skal søke? Ikke la anledningen gå fra deg.

### **Arbeidsgivers oppfølging og kontroll av produksjonen**

Skatteetaten som arbeidsgiver har behov for bedre rammer for å «lede og fordele arbeidet» og har behov for å styre og prioritere hvilke saker som ligger i kø/restanser, samt oversikt over hvilken rekkefølge saker må prioriteres. Med bakgrunn i dette ønsker arbeidsgiver å utvide tilgang i produksjonssystemene. Dette var en første informasjonsrunde om saken. Hvilke tilganger som skal gis i hvilke systemer vil ledelsen komme tilbake til, og vil bli drøftet på et senere tidspunkt. For SkL er det viktig at ansattes personvern blir godt ivaretatt og at det blir en streng tilgangsstyring over hvem som skal ha tilgang til hvilke opplysninger. Det vil bli gitt god informasjon til de ansatte når en endelig beslutning blir fattet.

### **Ny produktportefølje under produktområdet innkreving**

Fellesmøte fikk informasjon om innkreving sitt arbeid knyttet til anbefalt ny produktportefølje på produktområdet «Innkreving» og plan for oppstart. Dagens produkter er bygd opp etter den enkelte avdelings kravtyper og saksbehandlingssystemer. Gjennom Fremtidens innkreving får vi et nytt innkrevingssystem og ny, felles innkrevingsslov som skal behandle innkreving på tvers av alle kravtyper. Derfor trenger vi nye produkter som bidrar til stabil og sikker drift, endringskraft og omstillingsevne – og som gjør det enklere å behandle våre brukere mer samordnet, effektivt og helhetlig. Fellesmøte drøftet og ga tilslutning til anbefalt produktportefølje som på produktområde «Innkreving» er «Regnskap og betaling» og «Tvungen betaling». SkL er også opptatt av forankring og medvirkning fra våre tillitsvalgte, og at prosessene ikke må gå for raskt selv om man er presset på tid.

### **Organisering av HRs seksjon for arbeidsgiveransvar (AGA)**

Inger Anne Langva presenterte arbeidet med å organisere arbeidet i HRs seksjon for Arbeidsgiveransvar. Det var fokus på hvilket ansvar seksjonen har, hvilke team seksjonen består av og hvordan de jobber med å rådgi innenfor sine arbeidsområder. Et av områdene de har ansvar for er praktisering av medbestemmelse på ulike nivåer. Det ble reflektert og diskutert rundt informasjonsflyt på Hovedtariffavtalenivå og tilgang til sharepointkanalen til fellesmøtet.

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

- **Produktorientering**
- **Valg av AMU-medlemmer**
- **Aktuelle pressesaker**