

## HA-møte 17.desember 2024

Til stede: Linda Krogstad, Hina Akram og Rune Lavergren

### Dialog med divisjonsdirektør

Cecilie tok først opp avvikene på gebyrene i forbindelse med tvangssalg og berømmet alle som har stått på i denne saken. Det kan se ut som det blir ryddet opp i i løpet av januar. Det er også oppdaget avvik i forbindelse med foreldelses avbrytende tiltak på BT. Alle avvikene krever mye ressurser, men det er bra avvikene blir oppdaget og at vi lærer av dem. Det er beviste nedprioriteringer som har ført til noen avvik. Det må ses på hva som skal prioriteres framover og hvordan vi kan bli bedre på rettsanvendelse.

Det finans måler på er bra og gir sikker og stabil drift. Disse styringsparameterne blir ikke gjort noe med i 2025 pga at det er mye som skjer, men de vil bli sett på for mulig endring i 2026.

Fremtidens innkreving er ferdig med steg 1 så langt det er mulig og rammene er lagt for god fart inn i steg 2.

Vi har og skal ha et styrket søkelys på personvern. Dette gir mye faglige dilemmaer når det gjelder bruk av store datamengder. Vi har ikke mange saker hos datatilsynet.

Det er kommet mye skryt for juristsamlingen som ble avholdt og hvordan den var lagt opp.

Cecilie snakket om at vi må se på hvilken innkrever vi skal være. Loven er grensene, men vi har et handlingsrom vi kan bruke innenfor loven og det er her vi må se hvordan vi skal bruke dette.

Det er viktig at vi framover opprettholder lojaliteten til jobben når vi står i så mye og sikre et godt arbeidsmiljø og beholde gode kollegaer å jobbe sammen med.

### Status Nye divisjon innkreving

En stor milepæl er at forslag til ny innkrevings lov er sendt over til Stortinget. Forskriften kommer på høring og det blir en intern høring av denne i etaten. Alle milepæler som er satt i år, er nådd i alle strømmene.

### Personalløpet – milepæler og plan for informasjonsaktiviteter

Anne Marit Wathne informerte om strøm personalløpet, herunder overordnede milepæler og tentative tidslinjer, risikovurdering, medbestemmelse, kartlegging og innplassering av medarbeidere. Arbeidet utføres med utgangspunkt i Skatteetatens omstillingsveileder.

Man håper å ha på plass et nytt kart i mars, starte kartleggingen i april, innplassering av ledere i mai og ferdig innplassering for medarbeidere i september. Det presiseres at det kan komme endringer på dette.

Leder fyller ut kartleggings skjema for sine medarbeidere og sender den til den enkelt for gjennomgang. Medarbeidere som ber om det, skal få en kartleggings samtale med sin nærmeste leder.

## **MU – gjennomgang av divisjonens resultater**

Det er en høy svarprosent på divisjonen med 92%. Det er 887 som har svart på MUen. Det har gått litt ned på enkelte spørsmål, men alle har en scor på over 4,3. Ser man på totalen så ser man en liten forbedring da vi har færre spørsmål som scorer lavt.

Det som scorer lavt og har størst tilbakegang er muligheter internt i Skatteetaten og at man kommer til å være ansatt i skatteetaten om 2 år. Dette gjelder spesielt de yngre i divisjonen. Færre enn i 2023 føler stress i forhold til jobben.

Det er et høyt engasjement i divisjonen, men det går ned blant de yngre ansatte. Dette gjelder hele etaten generelt. Dette vil være et av områdene framover som det settes søkelys på, samtidig som det må være fokus på de eldre. Vi er avhengig av alle for å lykkes.

Vi gjør det bedre på MUen enn sammenlignbare bedrifter.

Konkrete innmeldte avvik om trusler om selvskading eller vold er mye lavere enn tilbakemeldingene gitt i sikkerhetsundersøkelsen. Vi kan derfor anta at det er en underrapportering på innmeldte avvik. Vi erfarer at avvik håndteres godt av lederne når de er kjent, og oppfølgingen synliggjør aktuelle virkemidler for god ivaretagelse av de ansatte. Det oppfordres derfor til å ta ned terskelen for å melde avvik.

## **Eventuelt**

Vi har avtale med Avonova når det gjelder bedriftshelsetjeneste. Det er bare å bruke dem når det trengs. De har et lavterskeltilbud for de ansatte med inntil 5 timer bistand om psykisk helse.