

Hovedavtalemøte 29. oktober 2024

For SkL deltok Ping Dai og Susan Stensrud

Usman Riaz ledet møtet. Odd Woxholt og Usman var til stede frem til lunsj. Mona Løke fungerte for Usman etter lunsj.

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

Samtlige foreninger har mottatt mange tilbakemeldinger fra medlemmene i forkant av kartlegging og i forhold til innplasseringsløpet. Allmøtet Erik Nilsen holdt for Skattekrim fredag etter forhandlingene var tydelig og inneholdt god informasjon til medarbeiderne. Det kan da tyde på at denne form for snarlig informasjon, resulterte i at det kom svært få tilbakemeldinger fra medarbeiderne etter at forhandlingene var ferdige. Fokusområder skal ha tilsvarende allmøte i uke 44. **SkL** informerte arbeidsgiver om uro i skattepatrulje- og mobiliseringsmiljø fremdeles. I tillegg er mange usikre på kartleggingen, og hvor man blir innplassert. Arbeidsgiver svarte ut at god informasjon var blitt gitt lederne, men de bidrar gjerne med å gi en mer detaljert oppklaring av de spørsmål som medarbeiderne eventuelt ønsker å få klarhet i. Hva som skjer fremover med hensyn til kommende lønnsforhandling er et tema som også opptar mange fortiden.

Fra Hovedverneombud (HVO):

HVO meldte bekymringer knyttet til lokaler med dårlig luftkvalitet i Alta. Leieavtalen her går ut om ca. 1 år, og det er satt i gang en prosess om anskaffelse av nye lokaler. Vernetjenesten er glad for at det nå skal sendes en undersøkelse i Forms til alle i tidligere Innsikt, slik at de får anledning til å gi tilbakemelding på sin opplevelse av prosessen. Vernetjenesten er også i gang med risikovurderinger i forbindelse med denne OU-prosessen.

Ledelsen informerer:

Oppsummering av informasjon fra Odd er som følgende:

DLM T2 rapportering: Innsats har levert godt ihht. forventninger. P12 for effektiv kontrollgjennomføring i produkt God formell kvalitet er rød.

- Resultatforventningsmøter med alle avdelinger
- Ledersamling på strategisk nivå med svindel i fokus
- Budsjettgjennomgangen viser en stram økonomi i 2025
- Strategisk bemanningsstyre, trenger gode beslutningsgrunnlag jf. budsjett. Dette er viktig

ELM Det er en pågående behandling av strategisk kompetanseplan

- Innsats har blitt gitt i oppgave å følge opp saker om svindel
- Det jobbes med strategisk retning for brukeropplevelser

Odd takket de tillitsvalgte for et utrolig godt samarbeid. Kommunikasjon og informasjon vil bli satt særskilt i fokus fremover.

Informasjon og oppdatering fra avdeling forbedring

Avdelingsdirektør Marcus Samuelsen ga en status for forbedring, hvor det har vært en pangstart for avdelingen. De har nettopp gjennomført en avdelingssamling, men de kommer

nok til å bruke litt tid i starten slik at dem kan forstå oppdraget og hvordan de skal jobbe godt sammen. Synes det har vært en god prosess og fundamentet har vært godt. Avdelingen har store forventninger til seg selv, og får mange henvendelser fra fagmiljøene i innsats samt andre divisjoner som forbedring nå jobber videre med parallelt. Ledergruppen er helt fersk, hvor det er medarbeidere fra både skattekrim, innsikt og styringsstab. Det er ikke noe tvil om at det har vært utfordringer underveis og frem til nå. Det jobbes nå med kontroll og svindel. Når det gjelder datadrevet, så ønsket han å få til et godt samarbeid i avdelingen. Her må det jobbes tverrfaglig og det må være et stort fokus på systematikk og god orientering underveis. Nina Bergmann er tilbake i sin seksjon Data og Analyse, etter å ha avviklet arbeidet i DDF (Data Drevet Fremtid). Amund Brusveen er en sentral brikke med hensyn til forretningsutvikling og opp imot kontroll og svindel. Forventningene til avdelingen er blant annet at det holdes fokus på kritiske leveranser, strategiske prioriteringer og med datadrevet tilnærming.

Fremtidige prioriteringer og risikostyring

Det ble informert om hovedmålene samt områder fra risikobildet som kan være med å påvirke ressursprioriteringene i Skatteetaten de neste årene. Endelig tildelingsbrev (TB) antas å sendes ut fra FIN den 20. eller 23. desember 2024. Det skal være to innspillsrunder i forkant. Internt i etaten har innsats ansvar for å vurdere TB-tiltakene som omhandler arbeidslivskriminalitet, internasjonalt arbeid, store konsern, petroleums-skattlegging, internprising og grunnrenteskatter. Kontrollvirksomhet skal styrkes, særlig for divisjon brukerdialog, innsats og informasjonsforvaltning, som må prioritere kontrollarbeidet. Når det gjaldt risikobildet så er førstelinjeprojektet med her. **SkL** spurte om fremtidens innkreving også burde være med i dette risikobildet. Dette ble besvart ved at fremtidens innkreving er allerede et prosjekt som har kommet noe lengre, så dette vil gå som en parallell opp imot risikobildet vi nå ser på. Vår skattedirektør har sagt at det skal være balanse mellom dybde og brede i kontrollvirksomheten. **SkL** stilte også spørsmål om det å være datadrevet. For å oppnå dette, må vi ha systemer som fungerer godt og kan kommunisere effektivt med hverandre. Arbeidsgiver er klar over problematikken og har lovet å undersøke dette nærmere. Det er her ønskelig fra foreningene at denne prosessen brytes opp i mindre bolker slik at man kan få fortløpende informasjon i HA-møtene fremover. Det er også en fordel om det kan knyttes opp til praksis, og støttes av eksempler.

Saker fra SkL under eventuelt.

Da det er flere divisjoner som har meldt om lang behandlingstid på juridiske avklaringer, har vi spørsmål om hvordan situasjonen er i innsats. Vi oppfatter at kontrollørene trenger raskere avklaringer og et åpnere syn på regelverket. Vi vil også tillegge at vi har rutiner som skal godkjennes av juridisk stab, men mangler effektive rutiner for raske juridiske avklaringer. Juridisk stab oppleves mer som en internkontrollenhet enn en støttefunksjon. Arbeidsgiver kom her med et foreløpig svar. «Det er stort fokus på “sammen fra start”, og stabens rolle er å sikre god juridisk kvalitet. Det finnes rutiner for hvilke saker som skal løftes til staben, og vi opplever at gruppene finner god støtte i staben, selv for ikke-prinsipielle saker. Juridisk stab fokuserer på at linjen har ansvaret for kvaliteten i rettsanvendelsen, som vist i personvernarbeidet. Vi har interne frister for avklaringer, men disse kan være vanskelige å overholde på grunn av prioriteringer og kompleksitet. Juridiske utredninger tar tid, avhengig av når staben inkluderes. Dette er også et kulturarbeid, spesielt når juridiske avklaringer skjer i tverrfaglige team».

SkL hadde også spørsmål om vi kom til å trenge nye avtaler om hjemmekontorløsningen i forbindelse med organisasjonsendringen. Arbeidsgiver svarte at man kunne videreføre gamle avtaler, selv om disse var laget med tidligere leder (den som ligger i personalmappa). Men det er en del som fremdeles ikke har noen avtale, så disse må lages med ny leder. Til orientering er dette leders ansvar, ikke medarbeiders eller HR sitt ansvar.