

Hovedavtalemøte 25. Mars 2025

For SkL deltok Susan Stensrud

Usman Riaz ledet møtet frem til lunsj, etter lunsj overtok Mona Løke. Odd Woxholt deltok dessverre ikke denne gangen, da han representerte i Nordisk Agenda i Finland.

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

OU-prosessen BD/INS er det som opptar og engasjerer medlemmene til alle foreningene om dagen. Det har kommet en del tilbakemeldinger fra våre medlemmer, hvor reaksjonene har vært blant annet for dårlig tid til å gi innspill. Det har også vært tilbakemeldinger om dårlig informasjonsflyt og hvor det har blitt gjort stor forskjell på den informasjonen som er sendt ut i BD og INS. Foreningene ba arbeidsgiver komme med en bedre og et mer samordnet informasjonsgrunnlag i tiden fremover. Det er mange som også opplever at ting er besluttet før sakene er drøftet.

SkL minnet arbeidsgiver om vår tidligere forespørsel om status i avdeling Forbedring og status fra Forms undersøkelsen som ble gjort senhøsten 2024. Arbeidsgiver svarte at de nå hadde gjennomgått risikovurderingen som er gjort. Det ble fremvist foiler om «Pulsundersøkelsen» som gav en oversikt over hvordan medarbeiderne i avdelingen opplevde denne organisasjonsendringen. Det ble presisert at det var mange som hadde besvart denne undersøkelsen. **SkL** spurte arbeidsgiver om resultatet av denne «Pulsundersøkelsen» var sendt ut til de berørte partene. Det var ikke gjort, da arbeidsgiver mente at det hadde gått for lang tid og at det nå sikkert hadde gått seg til. Men **SkL** insisterte at de burde sende ut dette resultatet da vi mente det lå en forventning om et svar. Arbeidsgiver tok derfor dette til etterretning og skulle sende det ut til de som deltok i undersøkelsen.

SkL etterspurte tilbakemeldingen fra virksomhetsstyring om bruken av våre innspill i resultatavtalene. Virksomhetsstyring ble purret på direkte i møtet, og kom med en tilbakemelding innen møtets slutt. **SkL** hadde tidligere vist til flere punkter i disse resultatavtalene, blant annet; skepsis til måling på antall kontroller (ulik kompleksitet), tidsaspektet på pilotprosjekt med politiet knyttet til anmeldelser og arbeid knyttet til dataprodukt innkalkulert i budsjett. Arbeidsgiver ga en redegjørelse til første punkt hvor de sier at de ikke styrer direkte på antall, det er mer sammensatt enn det. Men at de er enig i den skepsisen vi har nevnt. Når det gjelder svaret på dataprodukt innkalkulert i budsjettet, så har arbeidsgiver i etterkant i en annen sammenheng forstått at dette nok henger sammen med om/hvordan kostnader på sikt vil bli belastet divisjonene. Dette ligger på IT i dag.

SkL ga arbeidsgiver en tilbakemelding om flere skuffede og sinte medarbeidere i skattepatruljen med hensyn til dårlig informasjon om avlønning i forkant av en fremtidig felles aksjon. Arbeidsgiver mente at aksjonen som skulle vare flere døgn/dager, var å anse som turnusarbeide og derfor falt ikke dette inn under overtidsreglene. **SkL** ønsket ikke å gå med på en avtale som gir en dårligere kompensasjon til våre medlemmer og medarbeidere enn om det hadde vært utvidet overtid.

Arbeidsgiver endret sin beslutning og kom til at arbeidet var omfattet av utvidet overtid.

Fra Hovedverneombud (HVO):

HVO orienterte om at det er foretatt en risikovurdering av prosjektet OU BD INS hvor HVO for etaten har deltatt og kommet med innspill. Det skal foretas en ny risikovurdering i juni. OU-en så langt har skapt noe uro mht. informasjon og tidsperspektivet. Mange klarer ikke følge med på alt som blir postet på *Viva Engage*. Når det gjelder bemanningen ved A-krim-senteret i Alta, så er det nå kunngjort en stilling som kunnskapsmedarbeider og denne er nå under ansettelse. Det gis reaksjoner på at Innsats ikke er inne i OU/førstelinjeprojektet, jf. at vi har publikumsmottak flere steder i innsats.

Ledelsen informerer:

Det jobbes med en rekke kulturtiltak rundt omkring i avdelingene. I tillegg jobbes det både operativt og strategisk med kompetanse.

DLM Det har blitt orientert om en sak i DLM angående 2.5.3-krav og endring vedrørende bruk av 2.5.5. Det er nå slik at økning på over kr 40 000, skal godkjennes av divisjonsdirektør.

Det har vært gjennomgang av etterfølgerplanleggingen, denne skal forankres i fellesmøte og kommer som informasjonssak på et senere HA-møte. Av andre saker kan det nevnes; utvikling kontroll og oppdrag fremdriftsplan, datadrevet i innsats, målbilde skattekrim 2035, digitalisering Skattekrim helhetlig utviklingsplan og sikkerhet (praktisk trening av utegående personell).

Drøfting og evaluering av medbestemmelsen

Partene gjennomførte evaluering av medbestemmelsen. Innledningsvis ble det redegjort for utgangspunktet for medbestemmelsen. På generelt grunnlag ble det fremhevet at medbestemmelsen fungerte bra med en god tone og respekt for hverandre.

Det er stor takhøyde i våre møter og partene er opptatt av å spille hverandre gode. Vi har gode diskusjoner og er på god vei til å få en god gruppeutvikling. **SKL** opplever respekt og tillit. Møtene gir både rom og tid til gode diskusjoner.

Men, vi har også punkter som kan bli bedre, og saksdokumentasjon er en av dem.

Saksdokumentene kommer veldig ofte for seint, og det kunne vært flere drøftingssaker.

SKL har påpekt at drøftingssaker bør ha tilstrekkelig dokumentasjon og at det settes av god nok tid til drøftingen. Konklusjonen ble at det alltid er slik at man skal bli enda bedre, og at vi ikke bør stagnere ved å tro at det er bra nok.

Nytt om avdeling Forbedring

Nina **Bergmann** er nå på det nåværende tidspunkt fungerende avdelingsdirektør i avdeling Forbedring. Hun orienterte om status for avdelingen som omhandlet oppgave- og rollefordeling og bemanningssituasjonen.

Det ble videre informert om; prioriterte leveranser, prosessforbedring og utvikling av avdelingen. Det viktigste det arbeides med nå er analyseplan, datadrevet, effektivisering av utvidet kontroll og helhetlig utviklingsplan.

SKL stilte spørsmål; «det vises til gode prosesser, god tverrfaglighet og hvor det er stort trykk opp imot fagavdelingene. Dette har også forståelig nok en første prioritet. Men vi har forstått det slik at den interne kommunikasjonen i avdeling forbedring ikke fungerer optimalt eller blir forstått riktig da det er en del frustrerte medarbeidere i avdelingen. Arbeidsgiver besvarte dette med at det nå var satt i gang en rekke tiltak. Særsilt med noen enkelt medarbeidere og hele analyse gruppa får nå tett oppfølging. Det var her det opplevdes størst utfordring. Det jobbes nå målrettet med utvikling, inkludert kurs for medarbeidere. Ledelsen skal være både fysisk til stede og synlig, og allmøter er igangsatt. I tillegg er det iverksatt sosiale tiltak på tvers av lokasjoner.