

## Hovedavtalemøte 19. november 2024

### For SkL deltok Ping Dai og Susan Stensrud

Usman Riaz ledet møtet. Odd Woxholt var digitalt til stede en liten stund rundt kl.13.00.

### Gjensidig informasjon

#### Fra foreningene:

Foreningene har mottatt tilbakemeldinger fra medlemmene om uro og spekulasjoner/motstridende signaler fra underdirektørene om innplassering. **SkL** informerte arbeidsgiver om uro i skattepatrolje- og mobiliseringsmiljø i Molde fremdeles. Det er også uro i Haugesund hvor det spekuleres i hvilken gruppe medarbeiderne skulle overflyttes til i Bergen. Arbeidsgiver svarte ut, at god informasjon var blitt gitt lederne. Hvis det fremdeles går spekulasjoner, bes det tatt kontakt med HR for videre oppfølging. Det er forhandlingsresultatet som gjelder, og kartleggings skjemaet legges til grunn for etterfølgende innplassering, ingenting er bestemt før dette er på plass. **SkL** stilte også spørsmål rundt søknader som ble innvilget med utbetaling av totalbeløp fra kompetansefondet i mai måned og opp imot søknader som var oppe til behandling på siste Fellesmøte. Her var det nå satt et nytt maksbeløp på kr 50 000. Arbeidsgiver forklarte at tidligere utbetalinger fra kompetansefondet ble nullstilt, da denne oppgaven ble løftet opp fra divisjonsnivå til etatsnivå. Det er fortsatt store utfordringer i KOSS som gjør det krevende å gjøre jobben effektiv, hvor det er stor frustrasjon blant medarbeiderne.

#### Fra Hovedverneombud (HVO):

Det har vært gjennomført mange risikovurderinger i forbindelse med OU-prosessen. I den forbindelse har det kommet opp spørsmål om det skal gjennomføres innsjekksamtaler nå, og uro rundt det som oppleves som en forventning om at produksjonen holdes oppe som skaper noe stress. Det er viktig at lederne som ikke blir videreført sikres gjennom en god prosess. På Voss kontoret er det en utfordring at det kun er én ansatt som jobber med publikumsveiledning, og at det er usikkerhet rundt opplæringen og tilgangene medarbeider har. Det at det heller ikke er noen med opplæring og tilganger som kan ta over oppgavene ved behov (f.eks. sykdom), utgjør en sikkerhetsrisiko. Alle teams- og møterommene er foliert, men folieringen er ikke tett nok på enkelte rom for å ivareta taushetsplikten. Det er mottatt henvendelser fra medarbeidere som føler at hjemmekontorordningen kan bli mer utfordrende nå når det også blir mer fjernledelse. I enkelte seksjoner kreves det at all ferie tas ut før nyttår, også tidligere opparbeidet ferie. Dette oppfattes som problematisk da mange med ny organisering vil bli plassert sammen med medarbeidere som ikke har hatt dette kravet. *Arbeidsgiver* ønsket en egen epost om dette fra HVO, slik at dem kunne følge dette opp særskilt.

#### Ledelsen informerer:

Oppsummering av informasjon fra Odd er som følgende:

##### DLM

- Beslutning one-pagere/pilkart innsats 2024
- Risikokartleggingskontroller 2025-2026 diskusjon: en mulig kapasitetsskvis risikokartleggingskontroller vs vanlig kontrollarbeid
- MVA-akademiet
- Status datadrevet

- Prosess for ORV-rapport til FIN for perioden 2026-2028: Denne følges opp på et senere HA møte
- Status sanering DVH

OU: innplasseringsprosessen er i rute, og det gjenstår to risikovurderinger

Det ble foretatt en kort gjennomgang av MU. Svarprosenten var i år 89 % mot 93 % i fjor. Resultatet av det kan være at vi er færre medarbeidere i år. Gode resultater for autonomi og ledelse. Verktøy og systemer er den indikatoren som har størst forbedringspotensial. Her er alle *foreningene* enig i at KOSS skaper for tiden store frustrasjoner og bidrar ikke til en effektiv hverdag for alle som jobber i KOSS.

### Hva rører seg i Skattekrim nå

Det jobbes intenst med fremdrift i Skattekrim, i tillegg til det å holde fart både på produksjon, kartlegging og innplassering i forbindelse til OU. Ny organisering skal gå på lufta fra 1. februar 2025. Det planlegges forskjellige kick-off på nyåret. Allmøte i avdelingen vil bli den **10. desember**, og de endelige planene vil bli presentert i februar 2025. Det er også særlig fokus på å ferdigstille saker som er eldre enn tre år. 37 saker av 60 skal lukkes før nyttår, og resterende 23 skal ferdigstilles i 2025. Med bakgrunn i Skatteetatens misnøye med kapasiteten som er avsatt i politiet til å håndtere anmeldelser, skal Økokrim som en pilot i en 2-års periode håndtere alle anmeldelser fra Skatteetaten som i dag håndteres av Oslo politidistrikt og øst politidistrikt. Det er avsatt ressurser til en estimert saksmengde på 80 saker i Økokrim pr. år. Det oppfordres til å sende inn nyere saker, «ferskvare» stempel er viktig. Det samme gjelder alvorlighetsgraden. Det rapporteres fra Økokrim, at de sakene som pågår nå er av høy kvalitet og medfører ubetinget fengsel

Det informeres i tillegg fra Erik Nilsen at det ikke er endring i praksis for reisetid til avspasering, (endringen gjelder kun ledere). Avspasering avtales med leder. Når reisetid ikke regnes som arbeidstid får medarbeidere på kontroller lite hviletid. Arbeidstilsynet definerer imidlertid slike reiser som arbeidstid. Dette skal nå utredes av HR, og det skal være satt ned en arbeidsgruppe på dette.

### Arbeid med kompetanse i innsats - informasjon

HR informerte om arbeidet med kompetanse i innsats. Det ble redegjort for kompetansemålbildet, kompetansedialoger og kompetanseplaner for 2025.

**Kompetansedialog** - høsten 2024 skal det gjennomføres 3 *dialogmøter* med følgende temaer: avdekke kompetansebehov, forslag til løsninger og ferdigstilling av etatsfelles kompetanseplan. I kompetansedialogene tas det utgangspunkt i kompetansemålbildet, resultatforventningene og de viktigste prioriteringene til divisjonen/enheten. Dialogmøtene skal dekke følgende fire områder: *avvikling, utvikling, mobilisering og rekruttering*.

**Kompetanseplan** – fristen for å fylle ut avdelingsvis kompetanseplan er utgangen av uke 49, og tar utgangspunktet i pro-rata fordelt kompetansebudsjett. Det skal utarbeides en oversikt over avdelingens interne prioriteringer, felles behov i innsats og innspill til sentrale tiltak.

### Fra fanesaker til svindeljakt: Kommunikasjons- og jusoppdateringer

Kjetil Sviland fra kommunikasjonsstab informerte om hvordan staben arbeider med kommunikasjon. Det ble redegjort for kommunikasjonsambisjonene og de viktigste pågående formålene:

- Bidra med kommunikasjonskompetanse for å nå divisjonens mål
- Øke etterlevelse og synliggjøre divisjonens ansvar og behov, både internt og eksternt.
- Støtte ledere i deres kommunikasjonsoppgaver.

Hovedfokus nå er å definere 2-3 prioriterte fanesaker, kommunisere om omorganisering (OU) og aktivisere lederlinjen.

Oppdateringer fra JUSI: Monica Sivertsen fra juridisk stab redegjorde status i JUSI.

Hovedpunktene det ble informert om var strategisk retning og måloppnåelse gjennom: merverdi, læringssløyfa og lagfølelse. I tillegg, sammen fra start, datadrevet og personvern vurderinger generelt. Det å sette divisjonen i stand til å gjøre vurderinger på egenhånd er et eget mål, f.eks. på personvern vurderinger generelt. Det ble stilt spørsmål om status i forhold til **Skfvl. § 10-2** kontoopplysninger. Det jobbes med å avklare om muligheten

til å innhente sanntidsinfo på transaksjoner. JUSI håpet nå på at satsningsforslaget om Svindel skulle være en inngang inn, for å få ut bankopplysninger i sanntid. **SKL** stilte spørsmål om lang saksbehandlingstid i andre divisjoner – og hvordan dette håndteres i innsats. Det er veldig avhengig av sakens kompleksitet. F.eks. forespørsel om falsk og fiktiv id kan komme fra andre divisjoner til JUSI, men JUSI bidrar i et samarbeid og *overtar ikke* saker fra de andre divisjonene. Et annet eksempel er krypto saker som tar litt lengre tid da det er knapt med ressurser hos JUSI. Det anbefales å løfte opp smalere biter av et komplisert spørsmål til JUSI, slik at det er lettere å svare ut.