

Informasjon og HA-møte i oktober

Da er høsten her for fullt og noen har også fått smake på vinteren. Lokale lønnsforhandlinger skulle vært ferdig, men slik ble det ikke i år heller. Etter lange og vanskelige forhandlinger, fant man ut at det ikke var mulig å komme til en enighet og brudd var eneste mulighet. Vi håper dere alle har lest skrivet som er sendt ut om lønnsforhandlingene og veien videre. Vi kommer med informasjon når det kommer noe mer og som vi får lov til å gå ut med.

HA-Møter

Til stede: Linda Krogstad, Hina Akram og Rune Lavergren

Dialog med divisjonsdirektør

Cecile skryter av at alle leverer godt og vi er i god rute inn mot ny organisering og ny lov. Det er satt et spesielt fokus på risikovurdering. Det kommer helt sikkert noen humper og noe vi ikke har tenkt på.

Det har blitt sett på hvem det er som slutter i skatteetaten. Skatteetaten har et problem med at unge slutter etter kort tid og at det kan være vanskelig å tiltrekke oss kritisk kompetanse og beholde den. Dette er noe en skal se på videre i forhold til hvordan man kan bli bedre til å beholde folk i organisasjonen.

Det vil bli en økning i automatisering av oppgaver og samtidig kompleksitet i oppgaveløsningen som ikke går automatisk. Det må legges til rette for læring i arbeidshverdagen og samtidig må medarbeiderne aktivt søke ny kunnskap og ferdigheter som kreves for dagens og morgendagens oppgaver. Det vil bli et behov for fleksibel kapasitet og utvikle kompetanse for de som er i Skatteetaten i dag. Det må ses på spesialisering opp mot krysskompetanse.

Det kommer til å komme flere selvbetjeningsløsninger fremover. Vi må også ta diskusjonen utover neste år på hva slags innkrever vi skal være.

Datadrevet

En utfordring innen datadrevet etat, er at det er ulike ambisjonsnivåer og modning blant medarbeidere. Det er her viktig å jobbe i fellesskap for å få med hele laget.

Det ses på hvor og hvilke muligheter man har til å bruke KI inn i prosessene ved innfordring. Samhandling med FI og samarbeid med BD, Innsats og IF er viktig framover for å få en felles kraft i KI arbeidet.

Hva kan Copilot 365 ha av effekter og gevinster? Noen forslag: Hjelp i møter, før, under og etter, kreativ problemløsning, hjelp til å komme raskt i gang ved nye arbeidsoppgaver, hjelp

til å forstå lengre tekster og tyngre fagspråk, dokument søk, bistand ved dysleksi eller når man ikke har norsk som morsmål og kvalitetssikring. Det er sikkert flere ting som kommer etter hvert.

KI er også et svært effektivt middel for å avsløre svindel og uregelmessigheter.

Nye divisjon innkreving

Alle strømmer er i rute og føler at de har god kontroll. Man mener å ha kontroll på risikobildet og det har ikke dukket opp noen nye risikoer i det siste. Men det dukker stadig opp små og store saker som må håndteres.

Det blir gjort prioritering på hva som må løses nå og hva som kan løses i 2026. Produksjon av brev endringer og nettsider er kommet opp i fart. Viktige juridiske avklaringer er utført, men det mangler en del forretningsmessige avklaringer av praktisk karakter.

Det vil komme en avklaring på ekstraordinære prioriteringer i produksjon for resten av 2025, innen kort tid, og dette er tenkt å gjelde fra 01.12.2025

Det vil komme en ny tidfordelingsstruktur for 2026. Den vil bli noe enklere enn den vi har i dag.

Utfordringer i dagens fagsystemer vil medføre følgende behandling av ENK fra 01.01.2026:

Krav mot ENK som oppstår i **SOFIE/SIAN oppdrag/Elin/pak** behandles av **avdeling Person**
Krav mot ENK som oppstår i **MVA/SIAN særavgift** behandles av avdeling **næring og regnskap**.

Når kravene kommer over i Innfri sak så er det funksjonaliteten i Innfri som vil kunne styre hvor aktive/inaktive Enk skal behandles, og det vil være mulig å se etter andre løsninger når vi kommer over i ny organisering.

Fra verneombudet:

Det jobbes med et nytt vernekart for 2026.

Med vennlig hilsen

Linda Krogstad
Hina Akram
Rune Lavergren