

Informasjon og HA-møte i september

Fredag 26.9 hadde vi heldags HA-møte, der deltok også HTV Rune Husmo på vegne av Akademikerforbundet. Mandagsmorgen fikk vi den tragiske beskjeden om at han vår gått bort på lørdag. Det var et stort sjokk for alle oss som kjente han og han kommer til å bli savnet.

Nå er det like før lønnsforhandlingene starter. Utveksling av krav ble gjort onsdag 01.10.2025 kl 1500. Første tilbud vil etter planen komme 08.10.2025. Som vanlig forventer vi tøffe forhandlinger, der vi skal stå på for dere som best vi kan. Forhandlingsmøtene skal etter planen starte mandag den 13.10.2025 og skal i utgangspunktet være ferdig i løpet av oktober.

HA-Møte

Til stede: Linda Krogstad og Rune Lavergren

Dialog med divisjonsdirektør

Cecilie takket først tillitsvalgte for at vi hadde tatt opp problemene med betalingsavtaler i Innfri. (Det var Linda som tok opp dette på 2 HA-møter før det skjedde noe). Nå er det satt inn tiltak som gjør at flere betalingsavtaler blir behandlet hver dag. Hun oppfordret oss til å fortelle om alt som knirker i innkreving, noe vi sender videre ut til dere som sitter med produksjon hver dag.

Det er viktig med stabil og sikker produksjon samtidig som det gjøres forberedelser for ny organisasjon fra 2026. Det er viktig å få til en ny kultur og samarbeid i matrise. Det må skapes en faglig trygget slik at det samhandles på tvers uten at det må oppover i linja med alle problemstillinger, samtidig som det er viktig at vi har ledere som ser når det er viktige problemstillinger som må tas oppover i linja for en avklaring.

Det må ryddes i gamle systemer før migrering og det lages beredskapsplaner i tilfelle det er noe som går galt i overgangen til nytt lovverk og nytt system. Noen kommer til å stå i nye og gamle systemer i 5 år framover.

Ingen har fått endret sin innplassering i ny organisering. Dette ville fått konsekvenser for fellesskapet, men det kan bli sett på enkelt tilfeller på et senere tidspunkt. Det er viktig at ledere gir medarbeiderne tid til å ta kurs og opplæring i hverdagen slik at de får en trygghet inn i nye arbeidsoppgaver.

Kompetansestyring

Det er utarbeidet en Strategisk retning for kompetanse i skatteetaten. Den sier noe om kompetanse gjennom utvikling, mobilisering, avvikling og rekruttering. Den skal hjelpe til å identifisere og prioritere kompetansebehov og tydeliggjøre hvordan vi kan møte kompetansebehovet.

Vi har utfordringer på grunn av generasjonsskiftet. Høy alder på mange medarbeidere. I tillegg ser vi at av de yngre som har vært ansatt i mindre enn 2 år, har en høyere turnover enn i andre grupper. Det er derfor viktig at vi tiltrekker og beholder kritisk kompetanse. Det kreves stadig omstillinger og endringer som er drevet av samfunnsendringen, digital transformasjon og strammere økonomisk handlingsrom. Det stilles nye og høyere krav til kompetanse og tverrfaglig jobbing.

Ledere og medarbeidere har et felles ansvar for kompetanse utvikling.

Ledere må også legge til rette for at læring og utvikling kan skje i arbeidshverdagen og medarbeidere må aktivt tilegne seg kunnskap og ferdigheter som kreves for å løse dagens og morgendagens oppgaver.

Kompetansestyring er å identifisere et behov, identifisere gap i gruppens kompetansebeholdning, hva gjør vi på kort og lang sikt (strategisk planlegging) og tiltak. Dette er en kontinuerlig prosess.

Bemanning

Det ble drøftet og godkjent 2 stillinger i Styringsstab. 1 stilling i informasjonssikkerhet, sikkerhet og beredskap i Trondheim og 1 analytiker –analyse og styringsdata i Skien/Trondheim. Det vil bli ansatt flere medarbeidere i 2026. Prosessen rundt utlysning/ansettelse og onboarding vil bli drøftet i nytt HA møte i oktober.

Det ble opplyst at Ressursteamet har vært i produksjon fra den andre måned de var ansatt. De har blant annet bidratt inn i avvikshåndteringen hos BT.

Ingen av de midlertidige ansatte får fortsette etter utløpet av nåværende kontrakter, men det er delegert noe midler ned på avdelingene som kan brukes til dette.

Budsjettramme 2026

Reisebudsjetter går ned siden det legges opp til mye digital læring. Vi i SkL mente at det bør brukes en del av reisebudsjettet til de nye gruppene for å kunne treffes og bygge kultur og kompetanse.

T2 rapport

Det er grønt på alle ting det måles på pr i dag. SkL kommenterte at vi stilte oss undrende til at alt er "grønt" når medarbeidere føler at det er "rødt" over hele linja og ikke gjør annet enn prioriterte saker. Dette ble svart ut med at man kunne nok vært på gult på noe litt avhengig av hva man fokuserer på. Det er også vurdert om man skal ha andre måleparametere, men det skal man komme tilbake til.

Med vennlig hilsen

Linda Krogstad
Hina Akram

Rune Lavergren