

Hovedavtalemøte 07.10.2025

For SkL deltok Jeanette Solvang, Jan Henning Vatn og Susan Stensrud

HA-møtet var denne gangen ledet av Mona Løke. Usman og Odd Woxholt var til stede i starten av møtet.

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

Det som hovedsak ble tatt opp fra alle foreningene, var tilbakemeldingene og uroen vi har mottatt fra medlemmene etter at OU-prosessen ble ferdigforhandlet. **SkL** ga tilbakemelding til ledelsen om manglende kartlegging av enkelte berørte grupper. Blant annet gjelder dette kollegaer med kompetanse innen næring, som nå flyttes over til «divisjon person». Flere av disse får ikke fortsette med de oppgavene de jobber med i dag. Mange opplever også at OU-prosessen har vært lite transparent, med en lukket informasjonsflyt. Ledelsen på sin side mener at prosessen er teknisk krevende, men at de har hatt god informasjonsflyt via Viva Engage. Videre uttrykte **SkL** bekymring for generasjonsskifte i innsats. Vi mener at ledelsen må øke tempoet i dette arbeidet og være mer i forkant. Mange ansatte slutter eller går ut av etaten, og det er ikke satt av budsjettmidler til å erstatte dem. Vi understreket overfor ledelsen at det nå er mange erfarne medarbeidere med bred kompetanse, og som har vært i etaten lenge, som nærmer seg pensjonsalder. Dette er en sårbar situasjon for etaten, og det er viktig å sikre kunnskapsoverføring før disse slutter. Ledelsen er klar over utfordringen og opplyste at de jobber med kartlegging av de sårbare gruppene. De ønsker ikke å ignorere problematikken, men heller å snakke positivt om generasjonsskiftet. De understreket også viktigheten av å fokusere på at mange ansatte fortsatt skal være i arbeid i minst 10 år til. Ledelsen jobber videre med analysematerialet og ønsker innspill fra de tillitsvalgte i det videre arbeidet.

Fra Hovedverneombud (HVO):

HVO uttrykte bekymring for uroen som oppleves på flere lokasjoner, særlig blant ansatte som ikke ble kartlagt etter OU-prosessen. Det stilles spørsmål ved om ledelsen har tilstrekkelig oversikt over den kompetansen som finnes, og mange medarbeidere er usikre på om de får brukt kompetansen som finnes, og mange medarbeidere er usikre på om de får brukt kompetansen sin i de nye rollene. HVO påpekte også at det var uheldig at ikke alle fikk deltatt på allmøtet i forbindelse med ferdigforhandlingen av OU-en. Videre ble viktigheten av kulturbygging trukket frem, spesielt i perioder med store endringer. HVO løftet også frem utfordringer knyttet til fjernledelse og tilstedeværelse på kontorene, og understreket behovet for å følge opp dette videre. Når det gjelder kvinnehelse, tilrettelegging og sykefravær, opplyste HR at de er opptatt av disse temaene og vil ta dem med seg i det videre arbeidet.

Ledelsen informerer:

Ledelsen informerte om at 98 % av divisjon innsats vil videreføres i den nye "divisjon næring". Hensikten er å etablere et "ende til ende"-arbeid for å sikre best mulig etterlevelse. Personalprossessen pågår nå. Divisjonen viser gode resultater, jf. Rapporteringen for T2. Det ble presisert at divisjonen nå i hovedsak måles på kontrollnivå, ikke på antall kontroller,

ettersom sakene har blitt mer komplekse. Selv om divisjonen ligger noe etter på kontrollplan nivå, fører flere kontroller til mer klagebehandling, noe som påvirker fremdriften. Det ble også informert om at de ulike systemene på innkreivingsområdet vil starte opp i forbindelse med den nye divisjon innkreivning fra 01.01.26. Videre ble produktområdene Skattemelding og Folkeregister nevnt som eksempler på områder hvor det har vært utfordringer i produktorienteringen. **SkL** minnet ledelsen om at det allerede er innført en ny orientering av produktene, og stilte spørsmål ved om ledelsen har tatt dette fullt ut inn i arbeidet.

DLM

Global skatt, her er det en pågående diskusjon med styring og utvikling i SKD. En viktig og god sak var presentasjonen om rotårsaksanalyser i KOSS og hva som er brukernes opplevelser. Når det gjaldt nærstående problematikk, viste ledelsen til en god artikkel om dette. Dere finner den i Finansavisen for uke 40, anbefales.

ELM

Evalueringsperioden 2025. Planleggingen har vært god. 56 millioner til rekrutteringen. Utfallet av SME-perioden vurderes som svært positiv.

Det foregår et pågående arbeid med hensyn til vandelsattester i visse roller i etaten. Særlig innen skattekrim, og steder man sitter med sensitiv informasjon, f.eks. Folkeregisteret. I tillegg må det etableres et regelverk for dette. **SkL** påpekte at problemstillingen har oppstått ved samarbeid på tvers av enheter i innsats.

Rotårsaksanalyse KOSS

Det er utarbeidet en rotårsaksanalyse til mangelfull bruk av KOSS. Dette er på bakgrunn av internkontrollen av KOSS som er gjennomført tidligere. Denne består av årsakshypoteser, kvantitativ analyse, her er også ledere med som målgruppe. Årsakshypoteser er basert på resultatene fra internkontrollen og erfaringer av produktet. KOSS er ikke tilpasset alle typer saker, og kontrollørene bruker ikke KOSS slik de burde, fordi de mener at det er for dårlig tilpasset til "deres" type sak. Årsaker til at KOSS ikke blir brukt. Her er noen eksempler; *gir det merverdi? Følger leder opp?* Dette er hva folk har behov for: - **oversikt over sakene sine, enkel tilgang til filer og dokumentasjon, notater og vurderinger, i et pålitelig system.**

Medarbeidere har saker som ligger andre steder enn i KOSS. Mange har i dag oversikt gjennom andre systemer enn KOSS, og flere ledere uttrykker ønske om et system som kan samle «alt på ett sted». **SkL** spurte ledelsen om de har kartlagt hvilke systemer lederne faktisk bruker for å hente ut informasjon. Det kom frem at mange ledere benytter styringspanelet for å hente data, særlig knyttet til systemutvikling. **SkL** stilte også spørsmål ved i hvilken grad KOSS videreutvikles, ettersom det er et etatssystem. Ledelsen opplyste at utfordringen ligger i at KOSS befinner seg på en annen plattform enn de øvrige fagsystemene, og at produktet har hatt mindre ressurser til utvikling enn andre systemer. De ressursene vi har, skal gå til stabil og sikker drift. I tillegg hadde **SkL** spørsmålet; "av 30 saker som gjelder systemutvikling, så er 11 av disse videresendt til forbedringsteamet som endrings-/forbedringsforslag. Hva skjer med disse?" Ledelsen svarte at det foreløpig var få saker som er ferdig utviklet, men at arbeidet fortsetter som planlagt.

Det arbeides med generasjonsskifte i innsats

Divisjon innsats står i en situasjon med høy naturlig avgang, generasjonsskifte og økt frivillig turnover. Dette medfører risiko for tap av grunnleggende skatt- og avgiftskompetanse og virksomhetsforståelse, og økt sårbarhet innen kritiske fagområder. Det ble redegjort for nøkkeltall som bemanningsutvikling, alderssammensetning, pensjonsprognoser og sårbare lokasjoner. Veien videre er å styrke rekrutteringen ved å ansette yngre medarbeidere, gjerne flere samtidig på samme lokasjon for å sikre kompetanseoverføring gjennom mentorordninger, hospitering og opplæring. Nøkkelroller må kartlegges og utviklingsmuligheter tydeliggjøres. **SkL** viste til tidligere spørsmål om hospitering, som har vært utfordrende fordi gruppelederne har få ressurser. Dette fører til at medarbeiderne mister muligheter for kompetanseutvikling, kan miste engasjement og i verste fall slutte. HR ønsker likevel at hospitering prøves ut, for å styrke engasjementet og beholde medarbeiderne.