

Hovedavtalemøte 19. desember 2023

For **SkL** deltok: Ping Dai og Susan Stensrud

Mona Løke ledet møtet og divisjonsdirektør Odd Woxholt var delvis til stede.

Gjensidig informasjon

Foreningene:

SkL hadde i forkant bedt om en redegjørelse og status i Tromsø. Vi påpekte også overfor ledelsen at dokumentasjon til sakene kommer for seint og spesielt til drøftingsaker. Det ble etterlyst RAMO for Tromsø og påpekte at denne må være mer tydelig. Alle fagforeningene har nå også gjennomført 2.5.3 forhandlingene siden forrige møte.

Fra Hovedverneombudet:

Det mangles verneombud for flere av verneområdene, og det haster med å få valgt nye. De har jobbet med MU. Stort sett veldig bra, men man må huske på at finnes grupper som scorer lavere. Det er foretatt risikovurderinger av ekspedisjonslokalene innsats – Fokus, da de fortsatt har ansvar for ekspedisjonen på tre lokasjoner. Når det gjelder Tromsø, savner de ansatte fortsatt informasjon om prosessen.

Fra ledelsen:

Mona svarte ut angående Tromsø, og hun synes det var leit å høre at det oppleves at det gis for lite informasjon. HR er godt inne i prosessen, og de er svært tydelig på at det ikke er en omorganisering, men en omdisponering. Ledelsen ber organisasjonene om hjelp slik at arbeidsgiver kan gi den informasjon som etterlyses. Ledelsen hadde et godt møte med innsikt og det har vært et strategisk orienteringsmøte om DDE/DDF, som er en viktig fase med hensyn til det å være datadrevet. Ressurser er sentralt i dette prosjektet. Odd fortalte at de hadde hatt resultatavtalemøte felles med BD, og innsats var veldig tydelige på at vi ikke får levert det vi skal i skattemeldingsperioden. Avtalene er nå i ferd med å lande, det er nå sendt videre til virksomhetsstyring. Odd og Erik har vært på OECD konferanse i Roma. Det var et veldig interessant fora med sammensatte grupper fra både ledelse og ned til operative ressurser. De tok del i informasjonsutveksling og RUV. Odd fortalte at det er kjempeviktig at man kan snakke sammen og skatt har blitt en forretningsmodell i Sveits.

Ny informasjon om organiseringen i innsats

Etter å ha bestemt å gå videre til fase 2, forlates nå innsiktsfasen for så å gå over til design. Ledelsen refererer til åpenhet og kommunikasjon i **Viva Engage**. På grunn av flere forsinkelser vil hovedoppgave i design fasen tidligst starte opp fra påske. Produktorientering er en viktig dreining. Designkriterier må være spisse samtidig fleksible for å kunne justeres senere. De er også viktige for å måle effekten av prosjektet senere. Uavhengig av lokasjon, kan det også skje at grupper i Fokus områdene og Skattekrim på samme lokasjon blir sett på som et helhetlig kunnskapsgrunnlag. Aktivitetskatalogen er fremdeles under utvikling. Mandatet for fase 2 er nå drøftet med fagforeningene, og de tillitsvalgte involveres på vanlig

måte. **SkL** hadde spørsmål om produktområdet utvidede kontroller, hvor vi ser at det foreslås at dette legges til Fokus området. Vi har grunn til å tro at også dette knyttes automatisk til innsikt, da det fort kan bli behov for ressurser derfra, men siden skattekrim er i det mer røde segmentet hadde vi et spørsmål om dette er vurdert og sett på. Odd svarte ut at dette hadde de selvsagt tatt til betraktning og sett på.

Innsikt skal være premissleverandør til å få til endringer/forbedringer/utvikling/utfordre/teste muligheter av produkter, verktøy etc. Fokusområder har flere mengde kontroller og mer utvidet kontroll enn skattekrim, derfor flyttes produkteierskapet til Fokus. Tanken er at dette vil samle gode ressurser for fremdriftens drift på en mer kraftfull måte.

Status utlån til bemanning av førstelinjen 2024

Leder av arbeidsgruppen i innsikt Liv Birgitte Flaate har jevnlig arbeidsmøter med BD. De jobber nå med å se på konsekvenser av ulike fordelingsalternativer (innsikt, skattekrim). «Informasjonspakka» vil bli annonsert i første av **2024**, (budskap, styringssignal, innhold, og hva som skjer). Det henvises til hvor viktig det er at informasjon er på plass med hensyn til hvor mange, hvordan fordelingen blir, antall vakter, påskefri osv. **SkL** henviste til at det på forrige HA-møte ble sagt at særregime fastsetting Storbedrift skulle skjermes litt, gjelder dette fortsatt? Arbeidsgiver svarte at det er en veldig liten andel som deltar fra storbedrift, da det «koster» og avgir ressurser for alle. Unntar man noen, så skyver man problemet over til noen andre. Når det ble sagt skjermet, er dette ikke det samme som at de ikke skal delta/bidra.

Spørsmål som gjelder overføring av ferie

Det var meldt inn en sak som gjaldt overføring av ferie, og at det etterlyses mer tydelig informasjon om regelverket. **SkL** redegjorde for at det nå er avklart i fellesmøtet, at regelen og tidligere praksis er klar. Men at det fortsatt er diskusjoner i noen grupper som ikke følger disse regler og praksiser. Mona besvarte dette spørsmålet med at det er ingen endring av praksis og at det er ferieloven som regulerer dette sammenholdt med interne retningslinjer. Arbeidsgiver forplikter å legge til rette for at medarbeider skal kunne ta ut ferien sin. Arbeidstaker er også forpliktet til å ta ut sine feriedager og 10 dager kan overflyttes ihht ferieloven og 4 ekstra dager ihht hovedavtalen. Det ble formidlet tidligere i år at alle må sjekke sine restanser og bygge disse ned. Men lik praktisering for gruppene er viktig for arbeidsmiljøet, og de ansatte ønsker å bli behandlet på lik linje med andre ansatte i innsats.

Medarbeiderundersøkelsen 2023 – divisjon innsats

Det ble en kort gjennomgang av innsiktsrapporten for innsats. Innsiktsrapporten viser trender etc. for innsats. Hovedfunnene var i all hovedsak et bra resultat, men det er ikke til å skjule at det er noen grupper som sliter mer enn andre. HR er tett på disse gruppene/miljøene. Toppledere opplever stress og dårlig balanse i arbeidsbelastningen, mens mellomledere opplever bra balanse. Turnover blant unge vises nå at den har vært lavere i 2023, hvor gjennomsnittstiden for unge ansatt i etaten er 2,6 år. Det viser seg at ny ansatte opplever litt vanskeligheter med for eksempel «KOSS». Det er en større autonomi i innsats enn andre divisjoner. Den viser også større utviklingsmuligheter og det er et høyere engasjement og samarbeidsklima i innsats. «Etterfølgingsplanleggingsløypen» skal være med å løfte opp ansatte med eksepjonelle kompetanser. Ledelsen mener at det er utviklingsmuligheter som er hovedsaken til at medarbeiderne blir værende i etaten.

Som en tilleggsinformasjon fra det gamle året 2023, har det sluttet ca. 120 medarbeidere. Ledelsen antar at det kan bli ca. 115 – 125 medarbeidere som kommer til å slutte i 2024.