

Hovedavtalemøte 05.09 2025

For SkL deltok Siv Lindis Godø og Susan Stensrud

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

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

Det som berører i tiden, er OU-prosessen BD/INS. Tilbakemeldinger fra våre medlemmer har vært om hva ledelsen mener med den "åpne" prosessen siden den nå fremstår som veldig "lukket" med lite eller ingen informasjon. I tillegg menes det at Viva Engage har lite informativt og svært mangelfull informasjon. **SkL** påpekte ovenfor ledelsen at vi var bekymret for om i det hele tatt medarbeidernes kompetanse ble vektlagt siden flere av medarbeiderne ikke vil bli kartlagt. Det er også en stor bekymring for oppsplitting av fagmiljøer på mindre lokasjoner.

SkL stilte også spørsmål ved hvem i prosjektgruppen ledelsen hadde snakket med, siden vi ikke oppfatter at nok og god informasjon har kommet ned på gruppeleder nivå. Odd fortalte at OU-prosesser er veldig tekniske. Det er et samspill, og AG gir faktisk informasjon.

I tillegg er det lønn og de kommende lønnsforhandlinger som opptar medlemmer for tiden.

De tillitsvalgte synes det er vanskelig at arbeidsgiver (AG) ber de tillitsvalgte om ikke å dele informasjon om OU, spesielt om organisasjonsstrukturen, hvor det på denne måten forhindrer medlemmene i å komme med sine tilbakemeldinger før forhandlingene. De tillitsvalgte gir også uttrykk for at forhandlingsmuligheten og reell medbestemmelse går på bekostning av at ting skal skje raskt.

Når det gjelder generasjonsskifte i etaten, ser de tillitsvalgte at det er viktig med tilrettelegging for kompetanseoverføring mellom de som er på vei ut av etaten til de yngre / nye som ansettes, slik at de nye ansatte ikke forsvinner raskt ut igjen. Det mangler tilrettelegging på dette, og bidrar heller ikke til at de som er på vei ut i pensjon står lenger i jobb. Ledelsen forteller at HR har brukt mye tid på å kartlegge denne problemstillingen etter bestilling fra divisjonsledelsen, som selv følger saken tett. Samtidig arbeider HR sentralt med temaet "*Hvordan rekruttere for å lykkes med et generasjonsskifte*".

Fra Hovedverneombud (HVO):

HVO har fått meldt en del uro etter Allmøte på tirsdag 02.09, hvor ledere føler at de ikke har nok informasjon til å kunne berolige og ta vare på sine medarbeidere. Det meldes om frustrasjon, manglende motivasjon og krevende forhold. Når det gjelder fjernledelse vil dette utfordre arbeidsmiljøet på kontorene rundt omkring. HVO stiller spørsmål ved om praktiseringen av ordningen her bør ses på, siden vi sannsynligvis vil få flere som blir fjernledet. Det avholdes sikkerhetskurs som er beregnet på alle som kan bli utsatt for vold og trusler i sitt arbeid og de er pålagt å følge arbeidsmiljøloven § 23A-2. Her har det vært en utfordring grunnet det har vært flere medarbeidere som deltar enn det som det har vært plasser til. Det har også vært flere verneombud som har meldt bekymring som en følge av at

det ikke skal gjennomføres medarbeiderundersøkelse i år. Grunnen er at flere står i en situasjon med ny leder, nye oppgaver og nye kollegaer.

Ledelsen informerer:

Ledelsen tar med seg alle innspillene som er nevnt om OU BD/INS, og informerer om at innsats har vært godt representert i OU arbeidet og på et strategisk nivå. HR sin innsats er også godt involvert i arbeidet med kartleggingen. Ledelsen oppfordrer og følge med på Viva og at status på OU BD/INS har vært mye aktivitet. Men Odd tar med seg innspillene fra de tillitsvalgte inn i styringsgruppen.

Forhandlingene er berammet til 12.09 og det er et forhandlingsteam på etatsnivå. Det er skattedirektøren som eier forhandlingen. Det har også vært gjennomført lederutvikling for DLM før sommeren. Marcus Samuelsen er tilbake, og det har vært et godt team bestående av Nina Bergmann og Amund Brusveen som har levert godt i hans fravær.

De har deltatt på Arendalsuka – hvor innsats har vært godt representert. Skatteetaten var invitert inn på veldig mange debatter, mange flere enn tidligere.

DLM

Det har vært strategisk gjennomgang av utviklingsporteføljen, hvor innsats skal ha et felles møte med IT om hvordan vi skal samarbeide og jobbe sammen.

Det vil komme en egen sak på generasjonsskifte. Innsats leder arbeidet med sanering av DVH. Copilot M365 lisenser – det vil bli fulgt opp hvem som bruker dette og hvordan vi kan dra nytte av det.

ELM

Det har blitt gjennomført en hel dag med strategisk diskusjon rundt kontroll mot fremtiden der Innsats har vært en sterk bidragsyter. Det foreligger nå et analyseprosjekt om innretning av Skatteetatens kontrollportefølje. Hva skal vi bruke kunnskapen til? Dette er derfor innom ELM med jevne mellomrom. Bemanningsstyret har meldt inn hastesaker. Det ble godkjent 15 stillinger, men utlysningen av disse avventer en endelig beslutning.

Videre fremdrift i KOSS

Henvendelser merket KOSS har gått ned fra 2024 (2 505) til 2025 (1 338), hvorav 870 gjaldt feil og 468 gjaldt hjelp. Det er nå benyttet et overvåkningsprogram "Grafana" som er tatt i bruk for å overvåke og identifisere "heng / treghet". Det har vært omskrivning til REACT, produktorientering og produktet inngår i pilot for ny innmelding av endringsforslag. **SkL** stilte spørsmål hvor vi vet at det finnes et dataprodukt på KOSS, men vi er litt usikre på om det er godkjent for allmenn bruk, men det meldes om mye dårlig kvalitet og innhold. Ledelsen svarte ut at det var release av dataprodukt KOSS den 21.09.25 og at det da ikke var klart for allmenn bruk, men at det var en pågående pilot. I tillegg påpekte **SkL** at dette også berører de to punktene fra "Ledelsen informerer", som omhandler utvikling av kontroll, innsiktsarbeid og effektivisering av kontroll.

Status langtidsplanen

Langtidsplanen mot 2028 er godkjent. Hvor innsats har ansvar for 5 av 18 tiltak. Denne ligger i Elements. Ambisjonen er; *"Velge mellom skikkelige gode og skikkelige gode tiltak"*