

Hovedavtalemøte 16. januar 2024

For SkL deltok: Ping Dai og Susan Stensrud

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

Samtlige foreninger er opptatt av situasjonen i Tromsø, og hvor vi venter på prosessen med innplasseringen. Videre er det registrert mye støy rundt bytting av telefoni leverandør. Dette med hensyn til tidligere dårlig dekning med Phonero i sin tid. Men vi må også huske på at Skatteetaten hadde ikke endret telefonileverandør uten at alle forholdsregler er ivaretatt. Men, uansett skulle Usman ta denne saken videre oppover i HR. **SkL** kommenterte at man ikke kunne finne referatene fra DLM og skattekrim. Dette ble svart ut at det var forskjellige årsaker til at dette ikke var ajour, men at det nå ville bli lagt ut. **SkL** stilte spørsmål om hvorfor dokumentasjonen til sakene i HA-møtet fortsatt kom for seint. I tillegg påpekte både **SkL** og de øvrige foreningene at både innhold i referatet og tiden det tok før det ble lagt frem for foreningene ikke var tilfredsstillende. Det ble også påpekt at den obligatoriske fagdagen som skulle vært 10. januar kontra digitalt den 15. januar, ble rotete og at ikke ledelsen kan sende ut slikt med en så kort tidsfrist i forkant.

Fra Hovedverneombud (HVO):

Det er veldig mange som nå engasjerer seg i utlån fra innsats til BD, og HVO har fått en del henvendelser om dette. De håper også på at innplasseringen i Tromsø skjer på en god måte og at alle blir ivaretatt. Det ble stilt spørsmål fra HVO om nedskaleringen av lokalet i skattekvartalet kun gjaldt innkreving, eller om det berører flere divisjoner. Sistnevnte spørsmål ble svart ut av Usman. Det vil bli satt ned et prosjekt som skal se på utnyttelsen av lokalene i Skattekvartalet, da det viser seg at tilstedeværelsen nesten aldri er over 60 %. Medarbeiderinvolvering vil bli ivaretatt.

Fra ledelsen:

Vedtak fra DLM;

- Det skal nedsettes en arbeidsgruppe for ledersamlinger.
- Det skal sees på hvordan effektivt håndtere etterlevelsesrisikoer, eks. enklere språk.
- Det ble også informert om at det foregår en høring om utarbeidelse av en veileder for habilitetsvurderinger. Spesielt med hensyn til aksjeeierskap.

For øvrig:

- Det skal avholdes WS (Workshop) angående organiseringen i innsats, den 26. d.m.
- Usman er LAR for Skattekvartalet, og har fått godkjenning til å sette i gang et prosjekt om en nedskalering. Han ønsker en kartlegging av hele lokalet før en gjennomføring av nedskaleringen settes i gang. Prosjektet skal kartlegge hele lokalet og lage en plan for design og endring.

Presentasjon fra Storbedrift og eventuelle utfordringer

Avdelingsdirektør Vegard Kristiansen presenterte avdelingens ressurs og kompetansesituasjon. Det er langt flere som har sluttet enn nytilsettinger i det året som har gått. Når det gjelder tildelingsbrevet 2024, så har nå storbedrift fått midler fra FIN (Finans Dep.) for å få oppgavene opp og gå. Til tross for bistand i veiledningsperioden, kan

avdelingen vise til solide kontrolleffekter. Det ble også stilt spørsmål om hva som er viktigst i den pågående OU-prosessen, og om det eventuelt er noen bekymringer fra avdelingsdirektørens side. Dette ble svart ut, at det ikke er noen bekymringer som ikke kan løses, men at det er nødvendig med tilstrekkelig manuelle ressurser. Han håper også på en god støtte til systemutviklingen, dette tar det tid med å «bygge». Resultatet eller effekten vi ser i dag, er ting det har blitt jobbet med de siste tre til fire årene.

HR informerer

Angående endringene i Tromsø, så forstår arbeidsgiver at foreningene er opptatt av dette. Det vil om kort tid komme informasjon om innplassering av medarbeiderne i Tromsø. **SkL** hadde spørsmål om hvorfor ikke medarbeiderne ble kartlagt bedre, siden dette prosjektet allerede startet høsten 2022. Ledelsen hadde ikke noe konkret svar på dette, men kunne fortelle at det hele ble stoppet opp når det ble kjent at OU-prosessen var igangsatt. De har nå sett stort på det, og det har vært viktig i den siste tiden å finne gode team og fordeling av kompetanse. Alle gruppelederne har vært like mye involvert med tanken på fordeling og innplassering. Oppgaver, kompetanser, alder og god fordeling for å opprettholde faglig og sosiale miljøer er viktige momenter som er tatt med i vurdering om innplassering. For de som ønsker, inviterer HR v/Mona Løke til en samtale for å få frem intensjonen bak innplassering.

Det har ikke skjedd mye i fase 2 i OU- prosessen. Det vil bli arrangert en workshop for styringsgruppa 26. januar, med en etterfølgende arbeidssamling/workshop der referansegruppa også blir invitert. Det skal opprettes en aktivitetskatalog, hvor man skal samle aktivitetene som oppleves som felles oppgaver.

Usman kommenterte at han kom til å ta opp overtidsbruk i DLM. De ser fra tidligere år at det er mye overtidsbruk på høsten. Derfor anmodes det til en jevnere overtidsbruk fordelt ut over hele året, slik at man kan unngå «overtidsfest» til høsten.

Videre fremdrift angående utlån til brukerdialog

Innsats skal bidra på samme nivå som i fjor, med en fordeling på telefon og kundelogg. Vaktlister blir ferdig stilt i løpet av februar, da skattemeldingene sendes ut fra etaten **7. mars**. Innsats har vakter fra 11. mars. Kompetanseløp starter med oppstartmøte i uke 6, og vil tilby opplæring i SMIA, Puzzle og kundelogg. Nytt i år er at det vil bli filmet 10 fiktive samtaler til opplæringsformålet med søkelys på fag, navigering og samtale teknikk. Filmene vil være tilgjengelig for senere referanser og evt. repetisjoner. Den første ledermailen gikk ut til medarbeidere den 10. januar med tidsfrist 29. januar. Når det gjelder kommunikasjon, vil det bli informert løpende med den informasjon de til enhver tid har på «Viva Engage» og selvfølgelig på egen Teams-kanal. Det kom frem i møtet at flere ønsket kompetansenære oppgaver når de måtte delta i veiledningsperioden. Vår ansvarlige person i innsats vil undersøke nærmere i prosjektet om det er mulighet for kompetansenære oppgaver. Belønning for de som er med på «dugnaden», er en sak som også tidligere er tatt opp i HA-møtet. Dette ble svart ut at det er tatt opp, men ikke landet. Det vil bli tatt stilling til om det blir belønning og eventuelt i hvilken form.