

Hovedavtalemøte 28. November 2023

For SkL deltok: Ping Dai og Susan Stensrud

Gjensidig informasjon

Foreningene:

Flere av organisasjonene etterlyste informasjon om fremdrift og endringer i gruppene i Tromsø. Dette kan dere lese mer om under punktet organisering i innsats.

Det er nå meldt om et veldig høyt påtrykk på medarbeiderne som jobber i SAES, de er underbemannet og det bør tenkes på muligheter for ansettelse.

KOSS er ikke tilpasset kontroll av personer, KOSS skal jo skape fart, men gjør det motsatte for mange. Maler er et stort problem og det er ikke tilrettelagt for Storbedrift hvor prosessen forsinkes i større grad. Det ble satt spørsmål ved MVA sak, hvor man ikke kan beregne renter for 2022, bare for året 2021. Hvor smidig er da utviklingen her?

SkL nevnte at 2.5.1 forhandlingene tok lengre tid enn først antatt. Nå gjøres det forberedelser til 2.5.3. **SkL** hadde en forespørsel om hvorfor så mange kunngjøringstekster hadde så mange ulike lønsspenn på like stillinger. HR jobber nå med denne saken.

Fra Hovedverneombudet:

Det har vært mye jobb med MU-resultatene. HVO er glad for at Erik Nilsen nå kommer med avklaringer med hensyn til situasjonen i Tromsø. Det ble også tatt opp møtedager og kultur, med hensyn til å unngå fredag som møtedag. Status sykmeldinger er at det nå er flere sykmeldte, flere jobber på lørdag og søndager, dette er en «ond» spiral som fører til overflyttet ferie og strøkne fleksitidstimer.

Fra ledelsen:

HR leder Usman Riaz og divisjonsdirektør Odd Woxholt deltok delvis i HA-møtet. Nytt er at vi i HA-møtene fremover har med oss Oddbjørn Almli fra HR som skal være referent.

Odd Woxholt redegjorde status for OU-prosjektet, hvor det fortsatt jobbes med et mandat for fase 2. Det skal gis en status for prosjektet i ELM torsdag den 30. november. Det har blitt en forsinkelse i vedtakelse av mandatet på grunn av ELM saken. Odd har vært i Molde og fått åpnet det nye kontoret. Han fikk hilse på gruppene i skattekrim og fokus områdene.

Info fra ELM handlet om ambisjonsnivået for SME 2024 og skatteproduksjon 2023.

Evalueringen av 2023 er veldig bra, men det koster mye for IS (innsats) for å levere utenfor egen divisjon. Vi får «gule» områder, men bidrar til grønn på kvalitetsnivået.

- KI-policy er vedtatt – her kan dere sjekke Viva Engage ([Skattbar KI og ChatGPT.mp4](#) ([sharepoint.com](#)), en artikkel med Nina og Harald
- Endret produktområdet utvidet kontroll, hvor foreløpig navn er; **forsterket innsats** som en arbeidstittel.
- Produktorientering av digital arbeidsplass (DA), dette blir et internt produkt
- MU – ble diskutert i ELM, med veldig gode resultater på etatbasis og sammenlignet med 2022.

Odd informerte også fra DLM, hvor DDF/DDE (datadrevet fremtid/datadrevet etat) er jevnlig på agendaen. Det er her viktig at innsats er godt forberedt når prosjektet mottas i linjen sommeren 2024. Det jobbes med forenkling av ELS-metodikken. Det er viktig å forenkle, det skal være enkelt å forstå og bruke. Det skal også være målbart. Nå bruker vi for mye tid på prosess, og lite på leveranse.

Organisering i innsats, klar for fase 2

Usman innledet, og orienterte om status i prosjektet og om fase 2. Dette legges frem for ELM mandag den 4. desember. Det er nå opprettet referansegrupper hvor alle de tillitsvalgte og hovedverneombudet deltar, og det skal avholdes jevnlig møter fremover og frem til slutten av prosjektet. Endelig mandat skal være klart en gang etter nyttår, før fase 2 kan igangsettes. **SkL** stilte spørsmål om prosjektet for «Særagift Høst 2023» var planlagt inn i OU-prosjektet. Dette er en avhengighet, det kommer an på utfallet av sluttrapporten Særagift. Vi har ikke fått noe svar enda. Både Usman og Erik Nilsen orienterte om den videre prosessen og endringene i Tromsø. De tillitsvalgte har også fått tilbakemeldinger om uro i Tromsø. Erik mente at uro og usikkerhet var to forskjellige ting. «Usikkerhet i forkant av en avklaring er ikke uro» mente han. Hovedverneombudet mente at det beveger seg mot uro, da uvisheten om hvem som skal jobbe hvor skaper et uheldig utslag. De berørte i Tromsø fikk den 30. november et informasjonsskriv om fremdrift og de endringer som vil komme på e-post av Erik Nilsen. Når det gjelder OU-prosjekt fase 2, så er det pr. dags dato litt på etterskudd, da det som nå gjenstår, tar litt tid for å få satt sammen. De håper at oppstart av fase 2 kan igangsettes før februar 2024.

Til informasjon går Anne Sundvoll inn som prosjektleder av OU-prosjektet, da Usman Riaz er i pappapermisjon fra 7. desember 2023 til 8. januar 2024. Mona Løke leder HA-møtene i denne perioden.

Utlån til bemanning av førstelinjen 2024

Innsats (IS) har avtalt samarbeid med utvikling og brukerdiallog (BD) i tillegg til utlån. Det arbeides nå med planleggingen av dette. Flere organisasjoner påpekte at frivillighet er best dersom det er mulig. IS overtar oppgaver for BD med 12-15 årsverk. De ønsker å få noen flere ressurser inn på eiendomsområdet for 2024. Det ble besluttet i ELM den 19. november at for 2024 lånes det ut samme nivå som for 2023, 15 årsverk (240 personer), 15% i kundelogg. Konsekvenser er redusert innsats mot risikoområder. Særregime området på Storbedrift (SB) skal skjermes, samt oljeskatt, etatsprioriterte ELS, MVA og kritiske oppgaver i tildelings- og styringsbrev. Ressursene skal hentes fra laveste prioriterte ELS, forebyggingsaktivitet/skattepatruljer, FU, staber, analyse osv. Det er planlagt 9 årsverk fra skattekrim, 4,5 årsverk fra fokus (lavprioriterte ELS), 1 årsverk fra SB og 0,5 årsverk fra innsikt. Arbeidsgruppen har møte den 30. november. Videre orientering om dette kommer på neste HA-møte 19. desember.

Medarbeiderundersøkelsen 2023 – divisjon innsats

Torunn Moe Riiser fra HR-stab gjennomgikk divisjonens resultater fra MU'en på et overordnet nivå. Totalt i divisjonen så var svarprosenten på **93%**, noe som viser en god oppslutning og deltagelse. Det varierer selvfølgelig på svarprosent mellom grupper, og dette kan ha forskjellige årsaker. Det store bilde er grønt for hele innsats – gode resultater. Det ble kommentert fra foreningene at det blir mye overtid, spesielt på lederne. Dette har nok mest innvirkning på score på balansert arbeidsbelastning. HVO påpekte at forskjellige kulturtiltak, som for eksempel kulturdagen, kan være med å forbedre/forebygge i de gruppen hvor det er dårlige score. Ledere må nå gå igjennom MU'en med sin egen gruppe for å se om tiltak skal iverksettes.