

Hovedavtalemøte 27. Mai 2025

For SkL deltok Siv Lindis Godø, Henning Jan Vatn og Susan Stensrud

HA-møtet var denne gangen i Tønsberg. Mona Løke ledet møtet. Usman deltok frem til kl. 13.00 og Odd Woxholt var dessverre ikke til stede denne gangen.

Gjensidig informasjon

Fra foreningene:

Det som berører i tiden, er OU-prosessen BD/INS. Det føles ikke som prosjektledelsen tar til seg bekymringene som blir fremmet. **SkL** ga tilbakemelding om at det er uttrykt stor bekymring for tidsplanen, da det er usikkert om det vil være tilstrekkelig tid til å sikre gode og gjennomtenkte beslutninger, særlig med tanke på tidspunktet for å bekjentgjøre hvordan det fremtidige organisasjonskartet vil se ut. Vi påpekte også at informasjonsflyten burde bli mye bedre. **SkL** kunne også nevne at det reises spørsmål om hvordan risikovurderingen er håndtert i denne sammenhengen.

Det er avholdt aksjonlederkurs, og her har alle tilbakemeldingene som har kommet vært veldig positive og gode. Tilbakemeldingen for øvrig fra alle foreningene var at stillingsannonsene er av dårlig kvalitet, og det anbefales at HR tar dette videre med rekrutteringsteamet slik at denne prosessen kan forbedres. Det vil spare tid for alle parter, og samtidig få et mer profesjonelt inntrykk utad. **SkL** mener at det er viktig at stillingsutlysningene tydelig spesifiserer hvilke kompetansekrav som kreves for stillingene. Samtidig bør det åpnes for at realkompetanse i enkelte tilfeller kan erstatte fagkompetanse, avhengig av hvilken betydning det er snakk om.

Fra Hovedverneombud (HVO):

De har avholdt et ekstraordinært AMU møte for alle AMU-medlemmer i BD og INS. Hovedtema var OU-prosessen BD/INS, og møtet ble godt mottatt og det var satt av god tid til spørsmål og kommentarer. De har nå sett på utfordringer i arbeidsmiljøet hvor der er ledere som går ut i permisjon eller slutter, og som ikke vil bli erstattet før 01.01.2026. Når det gjaldt 80 – 100 stillinger ut av Oslo, har de mottatt tilbakemeldinger om at både medarbeidere og ledere er spente på hva anbefalingen som skal sendes Finansdepartementet blir, og om det i det hele tatt blir gjennomført.

Ledelsen informerer:

De har gjennomført resultatavtalemøter med alle avdelingene. Resultatene har vært gode, og det har blitt levert godt på kontroll. Det har også vært en gjennomgang av bemanningen i innsats, hvor 30 % av de ansatte er 58 år eller eldre. Her er ledelsen redde for at mye god kompetanse kan forsvinne.

Det har vært gjennomført en felles Workshop med de sentrale tillitsvalgte i forbindelse med Ou-en. Resultatene samt et nytt organisasjonskart ble presentert i fellesmøtet.

DLM Det har blitt gjennomført en læringscase på “Krypto”, som man kommer til å gå igjennom på et senere HA-møte. Man følger opp internkontrollen ved bruk av KOSS, hvor

man her har fått en egen presentasjon. De har også lagt frem en rekrutterings- og profileringsplan. Når det gjelder helhetlig brukeropplevelse ble det snakket om hvordan dette treffer oss, og hva gjør vi med dette!

ELM

- Organisering av førstelinjen. Dette sees i sammenheng med OU- BD/INS.
- Produktorientering – hva er status for tiltaket
- Oppdatering av Skatteetatens ORV (Overordnede Risiko Vurderinger), pr. mars 2025

Hva er tiltakene etter internkontrollen om bruk av KOSS?

KOSS er bygd opp etter kontrollrutinen. De har nå fått innsikt i hvordan vi bruker KOSS. Dette med hensyn til kompetansetiltak. De presenterte dette for DLM, da de ønsket å se på rotårsaken. Det er gjennomført 4 rotårsakanalyser. Hvor det var en spesiell som skilte seg ut, og som de skulle gå for. Her var forslag til tiltak; Informasjon, kompetanse og utviklingstiltak. Det skal opprettes kompetanseteam, og oppgaven blir lagt ut på oppgavemarkedet.

Nedenfor følger noen tiltak;

- KOSS lynkurs for ledere
- Grunnkurs i KOSS – nye kontrollører og saksbehandlere som skal bruke KOSS (er tilgjengelig på læringsportalen).
- Verksted: saksmalverksted, rapportverksted
- Motimate
- Digitale møter – superbruker-møte, UK-timen (utvidet kontroll-time)

Det vil også bli iverksatt en ny internkontroll, innen 2 – 3 år (full kontroll) og en delvis kontroll hvor det sjekkes opp imot enkelte tema etter 1 år.

Dialog om ferie og ferieavvikling

Det presiseres at det er de samme prinsippene som ble lagt til grunn i 2024 som gjelder. Ifølge HR-direktør, Ragni Robøle, er hovedregelen at vi skal avvikle hele ferien i ferieåret. Unntak om at vi kan føre over inntil 14 dager skal skje etter avtale med leder. HR kommer til å sende ut et informasjonsskriv til alle lederne, slik at alle får lik beskjed.

Nettverksarbeid i Skattekrim

Nettverk består av virksomheter og personer. For å klassifiseres som nettverk må det minst være to personer som gjennomfører sine aktiviteter gjennom flere virksomheter. Personene har ulike roller/oppgaver og etablerer virksomheter som skal understøtte aktiviteten. Personenes intensjon er avgjørende for om det utøves skattekriminalitet eller om nettverket er etablert med forretningsmessig hensikt. Organisert kriminalitet bruker selskaper mv. til å gjennomføre hvitvasking, og kombinerer annen kriminalitet med å utøve a-krim, bedragerier mv. Utviklingstrekk er knyttet til digitalisering, digital menneskehandel og forenklinger. Digital menneskehandel er nøkkelen for å gjennomføre bedrageri, skule bakmenn mv.

Ønsket tilstand ved utgangen av 2025:

- Vi har oversikt og kunnskap om identifiserte nettverk, tilretteleggere aktører som utgjør en alvorlig trussel for skattekriminalitet og bedrageri
- Vi ser sammenhenger mellom nettverk og aktører vi tidligere ikke har sett
- Vi bruker data og analyseverktøy for å få sanntidsinformasjon om nettverk og aktører
- Vi kan understøtte pågående saker/nettverk i S4/S5 med ny informasjon
- Vi bidrar til å forhindre ny skattekriminalitet gjennom samarbeid med BD mfl.
- Vi har utviklet E-radar (automatisert sanntidsvarsling)