

Hovedavtalemøte 14. april 2023

For SkL deltok: Ping Dai, Annelise I. Rosland og Susan Stensrud

Gjensidig informasjon

Foreningene:

De aller fleste foreningene hadde mottatt tilbakemelding fra medlemmene om den «nye» *særavtalen om fleksitid*, som ikke er ny, men ble forhandlet frem i januar og protokoll datert 12. januar. Mange er usikre og synes det er vanskelig å forstå hvordan avtalen kan tolkes. SkL oppfordret til at hele dager fjernes i Tidbank, og at vi kun forholder oss til 180 timer. Det er også ønskelig fra oss og ha en oversikt med datoer for når *2.5.3 forhandlinger* skal behandles. Vi benyttet også anledningen til å komme med en bekymringsmelding om *bemanningssituasjonen på mindre lokasjoner*, hvor små miljøer blir «bygget ned». Miljøer hvor det er stor avgang og hvor det ansettes internt, dette anses som veldig uheldig, både med hensyn til fjernledelse og at spesialkompetanse kan gå tapt. Ledelsen oppfordret til å videreformidle dette til sentrale tillitsvalgte, da det bør diskuteres i et fellesmøte.

SkL etterspurte også status angående OU prosjektet Trondheim, Tromsø og Stavanger. Dette skal tas opp i neste fellesmøte og kommer som en informasjonssak til neste HA-møte som er den 9. mai. Noen av organisasjonene hadde også tilbakemeldinger vedrørende *utlån til BD*, hvor bekymringen var lange og intense dager, konsekvenser ved lønnsvurderinger og at det burde være en form for påskjønnelse tatt i betraktning for ekstrabelastningen.

Hovedverneombudet informerte blant annet at de nå hadde fått på plass alle verneombudene. De hadde fått bekymringsmeldinger om at bemanningen på Storbedrift går ned, og at det var en del uro med hensyn til mangel på informasjon.

Fra ledelsen:

Divisjonsdirektør Odd Woxholt og HR direktør Cecilie Skarphagen deltok i HA-møtet. Odd Woxholt informerte om at Markus Samuelson er ansatt som ny avdelingsdirektør Innsikt, og at han starter etter sommerferien.

- 2.5.3 kommer opp til diskusjon nå i april, dette gjelder både tidspunkt og prosess.
- Innplasseringen av HR ressursene er ferdig, og alle det gjelder har fått beskjed 11. april.
- Det er gjennomført en risikovurdering av produktene våre, hvor det er viktig å se på leveranse i ett etats-perspektiv og hvor måloppnåelsen fastsettes deretter.
- Det ble informert om kommende CRM system. Anskaffelse av CRM systemet ble tatt ut av prosjektet Fremtidens Innkreving, da det ser ut til å dekke et behov for andre divisjoner også, særlig BD.
- Sikkerhetsundersøkelsen er presentert, og strategisk- og operasjonell beredskapsledelse er etablert. Taktisk beredskapsledelse skal etableres i hver divisjon.

Informasjon om grenseflatearbeidet BD – IS

Det ble orientert om det avsluttende arbeidet i prosjektet og det var lagt frem fire modeller for håndtering av veiledningsperioden (VP). Det skal legges til rette for større grad av innvirkning av IS i produkter der BD er produkteier.

Det legges vekt på hvordan;

- organisere, styre og lede i VP
- helhetlig styring av risiko og ressurser på tvers av BD og Innsats
- sikre helhetlig oppgaveprioritering ifm. skattemeldingen
- sikre felles og effektiv bruk av virkemidler på tvers av verdikjeden

Det har vært en utfordring, da divisjonene har forskjellige PPL'ere. Men prosjektets avsluttende arbeide har kommet med den mest egnede løsningen for å skape en helhetlig og langsiktig håndtering av VP. En kortfattet sluttrapport legges nå frem for ELM.

Status Storbedrift

Det ble presentert tre viktige prioriteringer for 2023; *stabil og sikker produksjon, grunnrenteskatter og global skattereform*. Regelverksutvikling kommer i tillegg.

SkL stilte spørsmål om det var noen spesielle årsaker til at bemanningen var gått vesentlig ned på verdsettelse. På dette spørsmålet ble det besvart at det var ordinære fratredelser og at de berørte hadde sluttet i etaten. Det oppleves at Equinor henter mange av våre ansatte. Det henvises også til «Løypemelding» fra Storbedrift 1. mars som en orientering.

Status – Bemanning i Storbedrift

Det ble presentert en rapport om hvordan man skulle vurdere tiltak for å tilpasse Storbedrift til en ny bemanningssituasjon. Bakgrunnen for dette er at avgang med kritisk kompetanse forsetter. Det er begrenset adgang til å tilsette ved avgang, og det er en utfordring med ressurser/kompetanse til å ha en tilfredsstillende kapasitet og kvalitet på oppgavene man har ansvar for. De jobber etter etterlevelsesmetodikken, men har ikke etterlevelsesstrategi. Det er nå en nedgang på 12,5 % (årsverk). Arbeidsgruppa har ikke tatt stilling enda til lokasjoner.

Informasjon om metodeutvikling og etterlevelse

Divisjon utvikling har ansvar for å identifisere og prioritere risikoer, IS har ansvar for modellen. Etatens helhetlige utviklingsmetode benyttes i arbeidet og metodikken må gjøres enkel og lett å forstå. Arbeidet skal stå ferdig før sommeren. Dette virket for alle, som en praktisk tilnærming, da dagens modell oppfattes som komplisert.

Veien videre i Organisasjonsutvikling i innsats

Det gjennomføres for tiden intervjuer med forskjellige nivåer, både av fagpersoner, ledere og tillitsvalgte. Det gjenstår en omfattende sorterings- og oppsamlingsjobb før kunnskapen kan nedtegnes i prosjektrapporten. Første versjon av rapporten anses leverbar medio mai. Det er nå valgt konsulentselskap «Cap Gemini» som deltar med to konsulenter. Foreningene tok informasjonen til etterretning, da status på organiseringen i innsats vil være et fast punkt på HA-møtene fremover.

Eventuelt – HR- organiseringen

Cecilie orienterte om organiseringen av HR og om innplasseringen av nye HR ledere.

- Ny organisering skal tre i kraft 1. mai, men det vil nok ta litt tid før ting faller på plass.
- Det skal avholdes HR samling 10. – 11. mai.