

Hovedavtalemøte 11.11.2025

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

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

Gjensidig informasjon

Uro og usikkerhet knyttet til OU-prosessen

Flere foreninger har uttrykt bekymring for hvordan omorganiseringen vil påvirke arbeidsmiljøet, fordelingen av arbeidsoppgaver og de ansattes trygghet. Det er reist spørsmål om gjennomføringen av prosessen, tidsplanen, og hvordan man skal sikre at viktig kompetanse beholdes i organisasjonen. SkL meldte om fortsatt uro i Bodø, spesielt relatert til arbeidsoppgaver og usikkerhet rundt den kommende OU-prosessen for avdeling forbedring/utvikling. Det ble også spurt hvordan den nye organisasjonen skal rigges fra 1. januar 2026, særlig med tanke på etableringen av avdelingen for små og mellomstore bedrifter. SkL understreket at det er avgjørende at alle medarbeidere har definerte arbeidsoppgaver fra første dag, og at det tas hensyn til ulike arbeidskulturer.

I tillegg uttrykte SkL bekymring for at utviklingen av data- og analyseplattformen går for sakte og har levert en skriftlig redegjørelse til ledelsen i Innsats for å belyse vårt standpunkt. SkL informerte også om at de skal ha landsstyremøte 19.–21. november.

Fra Hovedverneombud (HVO):

- Det arbeides med et nytt SJA-skjema (Sikker Jobb Analyse). Hovedverneombudet (HVO) er med i en arbeidsgruppe, og det vurderes om det skal lages mer enn ett skjema, mtp. forskjellige oppgaver.
- Det har vært to halve dager med samling for alle verneombud i etaten med tema: sikkerhet og IA-avtalen.
- Risikovurdering av publikumsmottak pågår, med involverte verneombud.
- Etter OU-prosessen må verneområdene vurderes på nytt. Det er satt opp forslag til nye verneområder sammen med HVO i BD og HVO i etaten. Nye verneområder skal behandles i SAMU. Det vil ikke bli gjennomført nye valg i verneområder uten endring, men i nye verneområder må det gjennomføres valg av verneombud.

Ledelsen informerer:

OU-prosessen. Ledelsen orienterte om status for personalprosessen i OU BD INS, inkludert innplassering av seksjonssjefer, underdirektører og medarbeidere. Det skal holdes et avsluttende allmøte med fokus på hva som er oppnådd og forberedelser for de nye divisjonene.

Kompetanse og utvikling: Ledelsen understreker at avdelingen har sterke kompetansemiljøer, og at det etter forrige OU har vært betydelige kompetanseløft og en bratt læringskurve for nye medarbeidere. HR arbeider nå med generasjonsskiftet og utarbeider forslag til tiltak.

Kultur og samhandling: Ledelsen har nevnt at det er store forventninger til samhandling, og at det må tas hensyn til kulturforskjeller i ny organisasjon. Det er også fokus på produktorientering og samarbeid på tvers av avdelinger.

Avdeling fokusområder og risikoområde nærstående

Vi fikk en oppdatering på hva avdelingen jobber med, og hvilke utfordringer de står overfor.

Viktigste utfordringer for avdelingen:

- Omorganisering gjør det krevende for både ansatte og ledere. Det blir færre ansatte, mange nærmer seg pensjonsalder, og det er sårbare fagmiljøer. Dette gjør det vanskelig å overføre kunnskap til nye medarbeidere.
- Det har vært store løft i kompetanse og mye å lære for nye ansatte etter forrige omorganisering. Det er viktig å sikre at kunnskap ikke forsvinner når folk slutter eller bytter jobb.
- Avdelingen er avhengig av gode data for å kunne gjøre kontrollarbeidet sitt. Manglende eller dårlige data gjør det vanskelig å utføre oppgavene.

Viktigste utfordringer for risikoområdet nærstående:

- Staten taper litt over 6 milliarder kroner i året på dette området. De mest velstående står for de største risikoene, og det er vanskelig å treffe med kontrollene.
- Mange eiendomstransaksjoner blir ikke registrert, og det er mange feil i eiendomsregisteret. Dette gir risiko for feil og manglende kontroll.
- Det er store forventninger til nye prosjekter som TIME og KVVU eiendom, som skal gi bedre oversikt og kontroll over eiendommer og risikoer.

SkL stilte spørsmål om utfordringene vi ser. Vi opplever at IF (informasjonsforvaltning) og IS (innsats) har ulike prioriteringer, noe som skaper utfordringer for dere. Svaret var at IF forvaltning ikke støtter næring, da de prioriterer person, og at mangel på korrekte data er en vesentlig mangelvare.