

Hovedavtalemøte 09. mai 2023

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

Gjensidig informasjon

Foreningene:

SkL og flere av de øvrige foreningene mottar fortsatt tilbakemeldinger om den «nye» særavtalen om fleksitid. Det er mange som synes de nye retningslinjene er vanskelige å forstå. Ledelsen ble derfor oppfordret av SkL, at de kom med tydeligere informasjon. Foreningenes hovedtillitsvalgte gjestet Fokus sin avdelingssamling den 3. og 4. mai, og alle var enige at det var en veldig bra samling. Slike samlinger er både nyttige og de blir satt pris på.

Fra hovedverneombudet ble det informert at alle verneombudene nå var på plass og at de hadde hatt en gjennomgang med de nye verneombudene på A-krim senterne. De påpekte også viktighetene av å være involvert i bemanningsdiskusjoner og pågående prosesser, fra planlegging til gjennomføring.

Fra ledelsen:

- Usman Riaz er ansatt som ny HR leder. Han tiltrer i forbindelse med Cecilie Skarphagen sin avgang 31. august.
- Ny HR avdeling ble implementert 1. mai, og de hadde sin første arbeidssamling på Gardermoen den 10. og 11. mai. Formålet med samlingen var at de skulle bli bedre kjent med sine nye kollegaer i fagseksjonene, men også med fokus på resultatavtalen og målbilde, etatens kultur, endringsledelse og smidighet.
- 2.5.3 forhandlingen er nå berammet til 19. juni. Ledelsen ber medarbeidere som fremmer ett krav gjennom organisasjonene, i forkant har avklart kravet med sin leder. Å avklare kravet betyr ikke at det gis tilslutning, det skal fortsatt forhandles.
- Det er en ambisjon å kunne presentere en ny lønnspolitikk før sommeren.
- Det ble gitt en kort orientering om SAES sin manglende mulighet til å sikre elektroniske spor (speile enheter) til andre etater. Dette følges opp, blant annet ved å få på plass en databehandleravtale.

Det jobbes med etatens kulturprogram og et samlet ELM ga sin tilslutning til de foreslåtte leveregler, det jobbes videre med konkrete tiltak til de nye kulturmålene.

Helhetlig oppgaveløsning og arbeidsdeling mellom divisjonene BD og INS ble diskutert på prioriteringsmøtet. Det ble ikke endelig enighet i møtet, prioriteringsmøtet var usikre på om den anbefalte modellen for håndtering av veiledningsperioden, «etatsmodellen» reelt ville gi en varig løsning på utfordringen. Det ble presisert fra begge divisjonene at ressurssettingen, må skje med utgangspunkt i en helhetlig prioritering på øverste nivå.

I tillegg ble budsjettmodellen for 2024 diskutert. Hver av divisjonene presenterte konsekvensene ved ytterligere kutt i kommende budsjetter. Det vil bli et mer begrenset

økonomisk handlingsrom fremover. Dette knyttes opp imot påvirkning til bemanningsstyring og kompetansevidning. Budsjettet skal diskuteres i eget HA-møte i slutten av juni. Innsats sin turnover følger prognosen, og det er begrenset mulighet for re-ansettelser.

Informasjon om veiledningsperioden BD- INS

Det ble gitt en orientering om status for veiledningsperioden, samt om resultater og erfaringer så langt. Det ble videre orientert om en kommende kartlegging / spørreundersøkelse og hvor det vil bli vurdert hvorvidt denne kan skje i samarbeid med BD. Det forekom ingen HMS-avvik, i forbindelse med veiledningsperioden.

Det ble redegjort for den helhetlige oppgaveløsningen og arbeidsdelingen mellom BD og INS. Sluttrapporten er endelig og godkjent, men den skal behandles i fellesmøte 23. mai og i ELM 1. juni.

Videre informasjon om organiseringen i Innsats

Det ble gitt en orientering om status på arbeidet. Prosjektet befinner seg fortsatt i en analysefase, hvor fjernledelse og geografisk plassering ikke blir diskutert nå. Grunnet pågående arbeid i ELS-arbeidet og prosjektet interim forretningsutvikling, avventes videre arbeid om disse områdene i prosjektet. Fokuset nå er å se nærmere på avdelingsstrukturen. Det har kommet inn en del post til fellespostkassen, alle leses. Tilbakemeldingen går på forslag til endringer og innspill til endringen i organiseringen i Innsats. Arbeidsgiver opplever informasjonstilgangen som god, selv om det er et begrenset antall henvendelser etter informasjon om egen kanal på intranettet. [Intranett - Organisering i innsats – har du viktige innspill? \(sits.no\)](#) Fremdriftsplanen viser oppstart for fase 2 i mai og arbeidsgiver informerer at dette skal være en smidig prosess. Arbeidsgiver poengterte også at det var god koordinering med andre prosesser som blant annet med skattekrim og storbedrift, samt tiltak som følge av internrevisjonsrapporten. **SkL** oppfordret ledelsen at de tillitsvalgte blir involvert, og får rapporten så snart som mulig. Det ble redegjort at styringsgruppen skal ha møte med skattedirektøren 26. mai, og rapporten skal presenteres i ELM i juni.

Innstilling til kompetansefondet

Det var mottatt 16 søknader, og hvor HR har innstilt på tildeling av midler for 12 av søknadene. Det ble gitt en presentasjon av søknadene og innstillingene. **SkL** stilte spørsmål om tildeling av midler til utdanning innen presentasjonsledelse, om ikke dette er noe arbeidsgiver kan tilby. Det ble stilt spørsmål om hvordan etaten skulle imøtekomme kravene til etterutdanning. Tilsvaret var at etaten skulle imøtekomme dette så godt som mulig, da de pr. i dag har ca. 100 kurs som danner grunnlag for godkjennelse. Det planlegges en etterutdanningsuke med mål om å dekke flest mulig av etterutdanningskravene til revisorer og regnskapsførere. Neste søknadsrunde er **1. november**.

Informasjon om Fellesrapport Politisamarbeid og Årsrapport A-krim Innsats

Erik Nilsen informerte om ferdigstilling av de to fellesrapportene. Det har vært en negativ utvikling av ressursbruken, og det politiske påvirker kapasitet og samarbeid. Administrative sanksjoner er brukt mot en del av sakene. Det har vært endret registrering av saker hos politiet. F.eks. en sak hos SKE der 10 forskjellige forhold er anmeldt (endring av 3 år telles om 3 forhold) skal registreres som 10 saker hos Politiet. Men mangelfull registrering hos politiet gir dårlig grunnlag og analyse. I et år var det bare 7 domfellelser i Norge, 6 i Oslo og 1 i Øst. Det er kritikkverdig at ingen andre distriktet har jobbet aktivt nok til at det blir resultater.

Bemanning og utvikling skattekrim

Det ble gitt en orientering om status knyttet til bemanning -/ og utvikling i avdelingen, og nødvendigheten av å sikre slagkraftige miljøer. Det har tidligere blitt informert om potensielle endringer i avdelingen, dette med erfaringer fra Tønsberg.

En gruppe er utlånt til BD for arbeidsgiver kontroll ut 2023. Nå jobbes det med å se på tvers av seksjoner og lokasjoner og endringer innad i avdelingen for å skape robuste fagmiljøer. **SKL** spurte om definisjonen medarbeider opp imot rolleoversikten. Ledelsen svarte med at en medarbeider kan ha flere roller og ved å knytte kompetansekravene til roller, vil man ikke måtte definere kompetansekravene til hver enkelt medarbeider. Det var også spørsmål om det var lagt opp slik at hver enkelt medarbeider kartlegger seg selv, noe ledelsen svarte ja til, men leder vil da gjøre en evaluering i etterkant og kvalitetssikre dette. **SKL** spurte også om det ville bli satt av tid for medarbeiderne for å dekke kompetansegapet. Dette ble besvart med at det først skulle gjennomføres kompetansekartlegging, dette for å styrke oss, men at vår økonomiske situasjon kan påvirke omfanget og tiden en kompetanseutvikling vil ta.

Forhandling om bemanningen Storbedrift

Forhandlingen ble innledet ved å henvise til tidligere presentasjoner. Det ble også presentert kriterier for sammenslåing av hvilken gruppe som er best egnet. Forhandlingene gjelder i sin helhet Seksjon 1, gruppe 6 – samvirke – Steinkjer.

Etter en god gjennomgang og en grundig redegjørelse fra ledelsen, ga hver enkelt forening sin tilslutning til arbeidsgivers anbefaling. Det ble konstatert viktigheten av at det blir formidlet på en god måte, og at medarbeiderne blir i varetatt på best mulig vis.