

## HA-møte 22.november 2024

Til stede: Linda Krogstad, Rune Lavergren og Tove Bakken

### 24/115 Dialog med divisjonsdirektør

Cecile Solum tok først opp avvik i divisjon innkreving. Hovedstolen og gjelden er rett, men det er innkrevingen av rettsgebyr som ikke er korrekt. Det er en del gebyrer som vi ikke har fått godkjent av namsmenn og tingretter. Dette er det sendt ut en pressemelding på i dag (22.11.24). Innen utgangen av mars 2025 skal alle berørte ha fått tilbakebetalt. Hun rettet en stor takk til alle som har bidratt med jobben rundt disse kravene, men det er fortsatt en stor jobb igjen. De håper at noe av dette kan utføres maskinelt.

Produktporteføljen er nå besluttet å gå fra 6 produkt til 2 produkt.

### 24/116 Informasjon om ressursteam

Det er ønske om å rekruttere kompetanse som er mer rettet mot fremtidige oppgaver. Alle avdelingene må involveres og etablere et godt mottaksapparat for sikre en god On bording for de nye medarbeiderne for at dette skal bli vellykket.

Foreløpig er det ca 80 søknader til de stillingene som er utlyst og man er kommet i gang med noen intervjuer og det vil bli gjort flere gruppeintervjuer i løpet av desember og det kommer nye medarbeidere allerede i januar. Det planlegges for første opplæringsrunde i februar og at de skal være operative i mars. Neste runde kommer i april og de vil være i opplæring og hospitering fra mai og kan bidra fra juni. En del av søkerne har erfaring fra innkreving fra før, inkassobransjen, og en del kommer rett fra skolebenken og er uten erfaring.

### 24/117 Budsjettprinsipper

Det skal sees på langtidsprognoser, foreløpig budsjetttramme for 2025.

Her ligger det noen faste kutt og ellers er det de faste postene. Noen tilbakeføringer og justeringer i forhold til pris, ellers er det ikke så store endringer fra 2024.

Overtidsbudsjett er økt noe sammenlignet med 2024. Forslag til overtidsbudsjett for 2025 er 12,5 mill.kr. SkL ba om en begrunnelse for så høy avsetning til overtid kontra faste ansettelser. Dette ble begrunnet med den omstillingen vi er i. Det er vanskelig å se hvor og hvor mange vi trenger før vi kommer til 2026. SkL dro også fram at man må se på fordelingen av overtidsbruken slik at det ikke er bare noen avdelinger som kan benytte overtid for å ta ned oppgavemengden, mens andre som også har masse oppgaver som skulle vært gjort, ikke har midler til overtid. Dette påvirker medarbeiderne som har stort arbeidspress.

### 24/ 118 Foreløpig valg av modell for organisasjonsstruktur på nivå 3

Det var opprinnelig 20 modeller som har blitt nedskalert til 8 modeller. Av disse 8 er det 2 modeller som er mer aktuelle enn de andre. Den ene er på 2 avdelinger, den andre 3 avdelinger, den ene har segmenterings inngang, den andre prosessinngang. Det er fordeler og ulemper med alle forslagene. SkL er

enig med divisjonsdirektøren at på nåværende tidspunkt ser modellen med 3 avdelinger best ut. Det presiseres at dette ikke er en endelig beslutning verken på navn på avdelingene eller endelig form. Ny organisasjonsstruktur skal være besluttet i løpet av mars 2025 og forhandling av dette vil komme tett opp mot beslutningsdatoen på hele organisasjonsstrukturen. SkL mener at det er best at enk og næring ikke er lagt til samme gruppe, siden de behandles så forskjellig. Dette ses på i neste nivå.

### **24/119 Mandat nye divisjon innkreving**

Mandatet skal legge til rette for å realisere gevinstene ved FI og sikre gevinstuttak og drift i tråd med forventede økonomiske rammer. Formålet er å etablere Nye divisjon innkreving på en sikker og effektiv måte uten tap av proveny, tillit eller vesentlige negative konsekvenser for produksjon og arbeidsmiljø. Dette er fordi dagens struktur og systemportefølje er lite egnet til å løse innkrevingsoppdraget i tråd med ny lov og leveranser fra FI.