

Hovedavtalemøte 28. februar og 1. mars

Til stede: Hege Sømhovd, Edel Strand og Tove Bakken.

SkL har meldt inn sak om sikkerheten for den ansatte i og utenfor arbeidstid

Saken gjelder sikkerhetskurs og ivaretagelse av medarbeidere på innkreving. SkL stiller spørsmål om sikkerheten for medarbeidere som jobber med A-krim saker, går i retten, aksjoner og konkurssaker. SkL har stilt spørsmål om sikkerhetskurs og hvordan ivaretar arbeidsgiver sikkerheten til den ansatte som er utsatt for trusler fra aktører i og utenfor arbeidstid? Hvor går grensen for når arbeidsgiver er fritatt for ansvar for sikkerheten til medarbeiderne, der medarbeiderne er utsatt for voldstrusler? Når truslene kommer hva gjøres da?

Saken ble utsatt og nytt møte blir satt opp innen kort tid. Her vil både de som har ansvaret for sikkerhet og HMS delta i møtet.

SkL har bedt om en oversikt over strøket fleksitid, overført ferie og bruk av overtid

SkL er klar på at det ikke er ønskelig at ansatte får strøket fleksitidstimer eller får tatt ut lovpålagt ferie i ferieåret. Når det gjelder overtidsbruk fikk vi en god gjennomgang og vil bli fulgt opp i 2023, og vil bli tatt inn i innsiktsarbeidet.

Studier og muligheten for å søke

SkL ber om informasjon om hvordan medarbeiderne blir informert og gis mulighet til å søke på studier, og hvordan dette blir kvalitetssikret.

Informasjon om studier ligger på intranettet, meg som ansatt og i læringsportalen. Ansatte må selv se hva som er aktuelt og av interesse. SkL har oppfordret arbeidsgiver til å være raus med å innvilge kompetansehevende tiltak. Dette må sees som en utvikling i forhold til kompetansevriddingen i etaten. Det er nærmeste leder som har beslutningsmyndighet. SkL er opptatt av at alle som ønsker kompetansehevende tiltak får en mulighet.

Drøfting av kompetanseplan 2023

Her fikk vi en god gjennomgang for hvordan de har utarbeidet divisjonens kompetanseplan med konkrete utviklingstiltak. Det er kommet frem til 36 av 107 tiltak etter avdelingene har gjort sine prioriteringer. SkL mener det er viktig å ta kompetanseplanen og behovene i forkant av budsjettet når det settes neste gang. I tillegg ønsker SkL at grunnlagsmaterialet fra avdelingene blir delt med organisasjonene, for å få en bedre forståelse og helhet i prosessen. SkL etterspurte hvem som er kompetansekontakter i divisjonen.

Utlån av ressurser til brukerdiallog (BD) må omfordeles

Bidrag og tilbakebetaling (BT) melder at de ikke har kapasitet til å avhjelpe med 120 dagsverk til BD i skattemeldingsperioden. BT har mottatt ekstraoppgaver fra NAV og jobber allerede svært mye overtid. BT har også hatt en svak økning av restansen på grunn av ressursmangel. I tillegg har de hatt utfordringer med å få ansatt midlertidige stillinger. Løsningen er at de andre avdelingene avhjelper BT med de midlertidige oppgavene om kontoendringene med å fordele 30 dagsverk på hver avdeling. SkL anser denne løsningen som god, og det viser at divisjonen kan løse oppgavene på tvers.

Innspill til bemanningssekretariatets vurderinger

Bemanningsstyret skal sikre at vi ansetter tilstrekkelig og riktig kompetanse innenfor handlingsrommet. Det er utarbeidet et kunnskapsgrunnlag på bemanning og kapasitet som gir et grunnlag for hvordan og hvor vi skal rekruttere, og hvilke kompetanser det er viktig å prioritere. Det er budsjettet 12 stillinger på divisjonen som helhet for 2023. Dersom det slutter flere enn antatt vil antall stillinger øke.

Anskaffelsesprosessen for transport og lagring av store utleggsobjekter

Ved håndpant i formuesgoder innebærer det et ansvar der formuesgodene oppbevares forsvarlig, slik at de ikke blir utsatt for skade eller verdireduksjon. Ved anskaffelse av transport og lagring er det viktig med kvalitet. Med tanke på taushetsplikt og aksjoner. SkL er enig i begrunnelsene og støttet forslaget da det vil bli en økning av beslag.

Andre informasjonsaker

- Divisjonsdirektøren orienterte om status i Fremtidens innkreving.
- Gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen inkludert risikovurdering av arbeidsmiljøet overordnet i divisjonen.
- Tiltak i divisjonens resultatavtale – her fikk vi en god gjennomgang av tiltakene og HA-møtet vil bli involvert i dette arbeidet fremover.
- Status fra pilot gjeldsordning – piloten leverer i forhold til mandatet. Erfaringen viser blant annet at det er mulig å samordne oppgaveløsningen av gjeldsordning på tvers av avdeling skatt, avgift og oppdrag uten bruk av IT utvikling.
- Status i organiseringen av HR – de er i gang med kartleggingssamtaler med mål om innplassering i løpet av mars. SkL er opptatt av at man ivaretar enkelte medarbeider og ikke plasserer noen på oppgaver de ikke ønsker.
- Status i kulturarbeidet. I høst ble det jobbet godt med kulturdialoger i alle avdelinger. Planen var at de overordnede kulturuttrykkene skulle være klare i desember. Dette har blitt utsatt til mars.
- Spørsmål om velferdspermisjon, [se personalhåndboken](#). Du finner den under flippen «*meg som ansatt*» på intranettet. SkL oppfordrer alle til å gå inn å se, med tanke på utviklingssamtalen.